Guide 2010
des métiers en tension

expectra
groupe randstad

Informatique & Télécoms | Ingénierie & Industries | Comptabilité & Finance | Commercial & Marketing | RH & Juridique

Sommaire :

Informatique & Télécoms 5

- Technicien support niveau 3 6
- Technicien télécoms 8
- Ingénieur développement 10
- Ingénieur sécurité 12
- Chef de projet NTIC 14

Ingénierie & Industries 17

- Technicien de maintenance 18
- Dessinateur projeteur 20
- Ingénieur logistique 22
- Ingénieur R&D 24
- Acheteur industriel 26

Comptabilité & Finance 29

- Gestionnaire de paie 30
- Comptable unique 32
- Contrôleur de gestion industriel 34
- Juriste en entreprise 36
- Credit manager 38

Commercial & Marketing 41

- Ingénieur commercial 42
- Responsable commercial 44
- Responsable marketing web et mobile 46
- Community manager 48

Édito

Éclairer votre recherche de talents

Une légère reprise sur fond de mutation

Malgré la crise et le chômage, des centaines de milliers de postes restent non pourvus, résultat d'un éternel fossé entre les compétences disponibles et les besoins des entreprises. Nouveaux métiers pour lesquels les formations se mettent en place progressivement, spécialisations peu connues des professionnels, maîtrise parfaite de l'anglais ou de logiciels spécifiques... les causes d'inadéquations sont nombreuses. Les profondes mutations économiques et technologiques de ces dernières années n'y sont pas étrangères (nouvelles énergies, mondialisation, développement durable, avènement d'Internet...). Autant de nouveaux domaines d'expertise à investir.

Des candidats trop frileux ?

Les tensions sur certains profils ont été également amplifiées par les candidats eux-mêmes, peu enclins à prendre le risque de changer d'entreprise dans une période si incertaine. Les profils les plus recherchés sont maintenant conscients de leur valeur et attendent de l'entreprise qui les emploiera non seulement un salaire motivant mais aussi une vie professionnelle passionnante (responsabilités, évolutions de carrière, possibilité de formation...). Il incombe aujourd'hui aux recruteurs de prendre conscience de ces attentes.

Dénicher les profils compétents et motivés

Les exigences des recruteurs participent, elles aussi à cette tendance : le recrutement par clonage, rassurant pour les services RH, entretient la pénurie et tarit des sources de diversité professionnelle, synonyme de créativité dans l'entreprise. Les entreprises qui osent ouvrir leurs portes à des profils plus variés bénéficieront non seulement de compétences enrichissantes, mais aussi de la motivation des nouvelles recrues.

Le rôle d'Expectra est aujourd'hui d'aider les services RH des entreprises à attirer les compétences et les profils rares : éclairages sur les contraintes du marché, élargissement des critères de sélection, compréhension des motivations des candidats.

C'est cette connaissance du marché, des souhaits des recruteurs autant que des candidats, que nous partageons avec vous.

Hugues Pariot
Directeur Général d'Expectra

Des réponses concrètes

La vocation de ce guide est de fournir aux entreprises des réponses concrètes aux questions qu'elles se posent tous les jours dans le recrutement des métiers et des profils en tension.
Pour définir la notion de métier en tension, nous avons sélectionné les profils qui répondent positivement aux deux questions suivantes : Est-ce un profil très recherché par les entreprises ? Est-il difficile de le recruter ?

La rédaction de ce guide est le fruit des échanges quotidiens des 400 collaborateurs d'Expectra, spécialisés par filière d'expertise métiers, avec leurs milliers de candidats et de clients.
Nous avons complété cette analyse par la vision de deux observateurs privilégiés du marché de l'emploi : RegionsJob et Les Jeudis.
Nous avons également interrogé, grâce à une grande enquête en ligne, 7000 professionnels de ces métiers en tension sur leurs attentes et leurs aspirations.

Mode d'emploi

Quelles sont les attentes des professionnels : entreprises, fonctions, mobilité, perspectives de carrière ?
Descriptif de la fonction
Eléments d'explication et analyse des compétences recherchées
Quel est le profil type recherché par les recruteurs ?
Les tendances à venir pour ce métier
Le conseil d'Expectra aux recruteurs
Chiffres clés
Technicien télécoms, artisan d'un monde en réseau
> Réseaux IP et Cisco, DSL ATM, LAN, VoIP...
Un marché en forte croissance, des ressources insuffisantes
Profil type
Rémunération
Les secteurs qui payent le mieux
Tendances : Techniciens télécoms internationaux ?
Améliorer ses compétences pour faire de la conduite de projet
Les fonctions les plus attractives
Les critères de choix d'une entreprise
Les critères de changement de poste ou d'entreprise
Avis d'expert
Retrouvez notre sélection d'experts

Scannez le tag depuis votre smartphone pour découvrir la sélection d'experts (candidats évalués par les consultants Expectra)

mobiletag
COMMENT DÉCODER UN FLASHCODE ?
1 Lancez l'application mobiletag
2 Visez le flashcode
3 Accédez aux contenus.
TÉLÉCHARGER MOBILETAG
PAR SMS Envoyez le mot TAG au 30130
SUR LES APP STORE Tapez : mobiletag

Méthodologie

Expectra et ses partenaires RegionsJob.com et Lesjeudis.com ont mené une enquête sur les métiers en tension dans les 4 domaines suivants :
- comptabilité-finance,
- informatique,
- ingénierie,
- marketing-commercial.

Le questionnaire, diffusé sous format électronique, a été réalisé du 15 juin au 1er juillet 2010 auprès d'une sélection de plus de 7000 candidats, tous professionnels des métiers observés.

Les données de l'étude ont été traitées par l'institut d'études marketing Init.

Le questionnaire aborde 4 grands thèmes :
- l'attractivité des entreprises,
- l'attractivité des fonctions,
- la mobilité,
- les perspectives de carrières.

Profil des répondants par secteur

	Comptabilité & Finance	Ingénierie & Industries	Informatique & Télécoms	Commercial & Marketing
Partenaire	RegionsJob.com	RegionsJob.com	Les Jeudis.com	RegionsJob.com
Nb de répondants	**1568**	**1822**	**3099**	**847**
Âge				
20-29 ans	38,3%	52,2%	46,2%	37,0%
30-39 ans	29,8%	25,1%	35,1%	32,3%
40-49 ans	21,9%	14,8%	14,1%	21,3%
50-59 ans	9,4%	7,3%	4,2%	8,7%
60 ans et plus	0,4%	0,6%	0,4%	0,7%
Niveau d'expérience				
Moins d'1 an	8,5%	14,4%	11,0%	4,1%
1 à 3 ans	20,5%	27,0%	24,9%	18,7%
3 à 5 ans	13,3%	13,2%	15,7%	15,9%
5 à 10 ans	18,8%	16,2%	20,8%	19,1%
Plus de 10 ans	38,9%	29,3%	27,6%	42,1%
Statut				
Cadre	33,5%	43,4%	56,7%	56,8%
Agent de maîtrise	18,5%	14,6%	7,7%	17,1%
Employé/Technicien	43,1%	38,9%	29,5%	20,8%
Autre	4,9%	3,1%	6,1%	5,3%

Informatique & Télécoms

Du technicien support au chef de projet NTIC en passant par l'ingénieur développement, la maîtrise des technologies et de ses évolutions restent au cœur des métiers IT. Mais elle ne suffit plus. Capacité de communication, connaissance des métiers des clients et de l'entreprise, pilotage de projet, respect des délais... Ces compétences jusque là connexes deviennent fondamentales dans la réussite des projets de l'Entreprise. Des compétences qui s'acquièrent essentiellement avec l'expérience. Un défi que devront relever les recruteurs afin d'intégrer et faire progresser au mieux ces collaborateurs dans leur organisation.

Technicien support niveau 3 6
Technicien télécoms 8
Ingénieur développement 10
Ingénieur sécurité 12
Chef de projet NTIC 14

en partenariat avec
Lesjeudis.com
1er site Emploi Informatique

Technicien support niveau 3, un besoin de reconnaissance

> Réseaux, VoIP, infrastructure informatique, systèmes d'exploitation

Résoudre les incidents complexes

Intervenant en dernier ressort, le technicien support de niveau 3 a pour mission de résoudre les incidents techniques que ses collègues de niveaux 1 et 2 n'ont pas réussi à solutionner. Il intervient le plus souvent à distance, par mail ou téléphone, sur des problématiques techniques pointues : réseaux, infrastructure, système ou voix sur IP. Il recense éventuellement les incidents et leur solution dans une base de gestion des connaissances ainsi qu'auprès des concepteurs des produits.

+119% Évolution du **nombre d'annonces** entre le 1er semestre 2009 et le 1er semestre 2010 sur expectra.fr.

Très pointu mais mal reconnu

Entre les systèmes d'exploitation, les réseaux, les applications, les matériels et périphériques... la résolution d'un incident requiert une quantité croissante de connaissances, qui rend ce profil rare et précieux. Ce professionnel doit rassembler des connaissances très pointues qu'il doit sans cesse remettre à jour.
Une fois l'incident qualifié par ses collègues de niveaux 1 et 2, le technicien support de niveau 3 entre en contact direct avec l'utilisateur final en prenant lui-même l'initiative de l'appel (ou du mail). C'est cet aspect de communication distante qui rebute la plupart des candidats potentiels. Les faibles rémunérations, au regard des compétences pointues exigées, ainsi que cet aspect distant, leur font préférer les métiers liés à l'administration.
Les compétences les plus recherchées en 2010 : Bilingue anglais, expérience d'au moins 3 ans en environnement Windows, maîtrise d'Active Directory, DNS, réseaux (LAN, WAN et TCP/IP) et problématiques serveurs, expérience sur des environnements serveurs multi-plateformes, messagerie, archivage de mail et/ou de fichiers, connaissance en base de données ORACLE, Access, SQL ou VB.

Profil type

- Âge moyen : 32 ans
- Expérience : 9 ans
- Formation : Technicien supérieur ou Ingénieur Réseaux (Bac+2 à Bac+5)

Profil le plus recherché : connaissances des Réseaux IP et/ou xDSL, des technologies VoIP (routeurs/switch, GW VoIP, IPBX, FW). Autonome, curieux, sens du service.

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ Lesjeudis.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	18470€
Médian	24840€
Maxi	27470€

Les 2 secteurs qui payent le mieux

Biens d'équipement	27300€
Services	24730€

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

Tendances : hyperspécialisation en France ou externalisation à bas coûts à l'étranger ?

Avec la démocratisation des réseaux haut débit, le support est de plus en plus fréquemment délégué à des entreprises externes, en France, voire de plus en plus souvent à l'étranger, dans les pays à bas coûts salariaux. D'un côté, l'externalisation en France favorise la création d'entreprises spécialisées, intervenant en sous-traitance, où les techniciens peuvent faire carrière dans leur spécialité, notamment en devenant experts d'un sous-domaine ou d'une technologie. De l'autre, l'outsourcing à l'étranger réduit la demande de techniciens dans l'Hexagone. Il semble cependant que les expériences menées à l'étranger ne soient pas si convaincantes en termes de qualité de support et de coût total de la prestation outsourcée. De l'évolution de ce marché dépend l'avenir de ces professionnels.

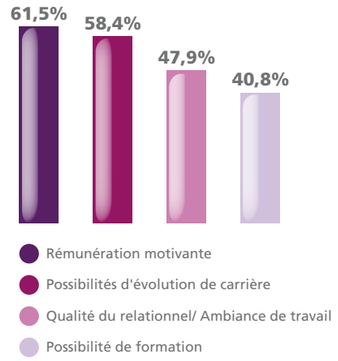
En quête de formation

Plus de 92% des techniciens support niveau 3 seraient prêts à changer de poste et d'entreprise, dont 72,4% dans un avenir proche. S'ils apprécient de travailler dans une entreprise utilisatrice, ils sont nombreux à préférer les sociétés de services informatiques.

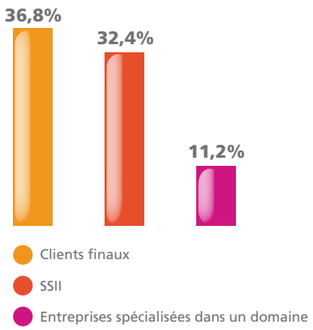
Salaire, évolution de carrière, ambiance de travail sont certes des critères importants dans leur choix d'une entreprise, mais ces techniciens de haut niveau sont surtout en quête de formation. Une formation qui leur permettrait d'évoluer vers des fonctions d'administration (58,4%), qui semblent être leur voie privilégiée.

Ces professionnels semblent voir leur poste actuel comme un tremplin vers d'autres fonctions.

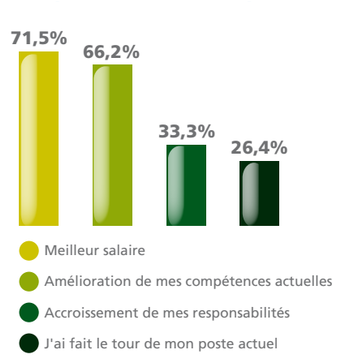
Les critères de choix d'une entreprise



Les entreprises les plus attractives



Les critères de changement de poste ou d'entreprise



Source : Enquête Expectra/Init

Avis d'expert

Jérôme Klarholz, *Manager référent IT, Expectra Paris*

« Les techniciens de niveau 3 ont majoritairement un profil BTS ou Licence avec plusieurs années d'expérience. Comme ils ne sont pas ingénieurs, ils ne peuvent pas postuler sur des postes d'administrateur, ce dont ils rêvent. Sous pression du fait des contacts réguliers, ce métier est usant et exige un grand sens du service client.
Pour attirer et motiver ces profils, mieux vaut donc valoriser les tâches liées à l'administration qui leur permettront de passer ce cap par la suite. Et surtout, dans les annonces, éviter de parler de hotline, un terme qui fait fuir tous les candidats car il évoque immanquablement l'image du télé-opérateur pendu au téléphone toute la journée ! Il sera bien temps d'évoquer ce point lors de l'entretien de recrutement ».

Technicien télécoms, artisan d'un monde en réseau

> Réseaux IP et Cisco, DSL ATM, LAN, VoIP...

Gérant des évolutions et de la maintenance des réseaux

Le technicien télécoms gère les aspects matériels et logiciels du réseau, définis par les ingénieurs. Il en vérifie la conformité au cahier des charges, effectue les mises au point et les fait évoluer. Il intervient également en maintenance pour diagnostiquer et traiter tout dysfonctionnement d'origine logicielle ou matérielle. Il peut effectuer de nombreux déplacements, et peut être amené à travailler en altitude.

+78% Évolution du **nombre d'annonces** entre le 1er semestre 2009 et le 1er semestre 2010 sur expectra.fr

Un marché en forte croissance, des ressources insuffisantes

Avec près de 100 milliards d'euros de chiffre d'affaires et un essor sans précédent, le marché des télécoms souffre d'un mal essentiel : le manque de ressources compétentes, dans tous les domaines. Le technicien télécoms n'échappe pas à la règle, d'autant que les réseaux et technologies évoluent sans cesse. La convergence entre informatique, téléphonie, télécoms et l'évolution très rapide des générations de réseaux, requièrent des compétences pointues et nombreuses pour gérer et maintenir ces réseaux complexes. Or, les techniciens en sortie d'école sont pour la plupart déjà recrutés par les trois opérateurs nationaux, dont les besoins ne sont pas couverts par ces jeunes diplômés.

Les compétences les plus recherchées en 2010 : expérience d'au moins 2 ans dans le domaine des télécommunications, connaissance technique des réseaux IP & CISCO ainsi que des technologies DSL, ATM, connaissance des matériels et équipements de téléphonie, de réseau LAN et de câblage, bilingue anglais, mobilité.

Profil type

- Âge moyen : 30 ans
- Expérience : 7 ans
- Formation : Bac +2 Technique type Réseaux et Télécoms

Les + salaire
- Certification CCNA
- Bilingue Anglais

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ Lesjeudis.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	21290€
Médian	26240€
Maxi	30110€

Les secteurs qui payent le mieux

	Médian
Services	27550€
Banque/Assurance	27410€
Commerce	27330€
BTP	24870€
Biens d'équipement	24130€

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

Tendances : Techniciens télécoms internationaux ?

Le maillage du territoire français étant largement couvert, les opérateurs français s'orientent actuellement vers celui des pays en voie de développement, en particulier ceux du Maghreb, d'Afrique ainsi que la Russie ou la Chine. Les techniciens maîtrisant parfaitement l'anglais et souhaitant voyager auront une large palette d'opportunités dans les mois et années à venir. Encore faudra-t-il que les ressources compétentes soient au rendez-vous !

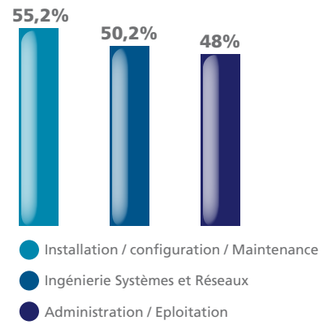
Améliorer ses compétences pour faire de la conduite de projet

Plus de 90% des techniciens télécoms seraient prêts à changer de poste et d'entreprise, dont 73,5% dans un avenir proche. Le technicien télécoms préfère travailler en SSII, mais apprécient également les entreprises utilisatrices et spécialisées dans un domaine pour leurs possibilités d'évolution de carrière.

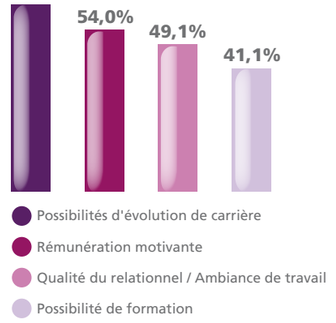
L'ambiance de travail est également un critère important dans le choix d'une entreprise. En revanche, l'intérêt de la mission ne motive qu'un quart d'entre eux. Conscients que leur domaine est en perpétuelle évolution, ils doivent donc sans cesse remettre à niveaux leurs compétences. C'est pourquoi la formation constitue un critère important de choix d'une entreprise pour 40% des techniciens télécoms.

Le développement de leurs compétences est un moteur important : c'est le premier critère de changement de poste pour 75% des professionnels interrogés.

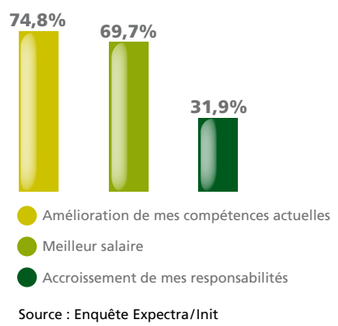
Les fonctions les plus attractives



Les critères de choix d'une entreprise



Les critères de changement de poste ou d'entreprise



Source : Enquête Expectra/Init

Avis d'expert

Berengère Bertolotti, *Manager référent IT, Expectra Lyon*

« Conquête des réseaux, Long Term Evolution, technologie de réseau mobile du futur, internet mobile, font de l'informatique et des télécommunications le couple idéal d'aujourd'hui et de demain ! De plus en plus de jeunes s'orientent vers ces métiers car ils offrent des possibilités infinies. Lorsqu'on voit par exemple les prévisions de France Télécom, de 100000 recrutements à l'horizon 2015, on se doute que les ressources techniques ne suffiront pas. Surtout que les trois grands opérateurs investissent fortement à l'international en particulier dans les pays émergents où les besoins en compétences croissent. En outre, le secteur des télécoms est petit et tout le monde se connaît. L'exigence de compétences et de qualité est donc encore plus nécessaire face à ce marché qui représente 5% du PIB en France (Source ARCEP/Insee). Certaines compétences de qualité se trouvent chez des techniciens issus de formations en informatique de gestion avec option réseaux locaux, DUT GTR ou GEII. Avec un complément de formation à leur entrée dans l'entreprise, ces profils feront d'excellents techniciens télécoms ».

Ingénieur développement,
un expert au cœur des évolutions technologiques

> Java, J2EE, .Net, web services…

Fabricant d'applications informatiques

L'ingénieur développement réalise les programmes informatiques dont il a la charge. Pour ce faire, il utilise des langages et plates-formes qu'il doit parfaitement maîtriser et applique les normes de programmation mises en place par le chef de projet. Il intervient également en maintenance corrective et évolutive des applications.

+59% Évolution **du nombre d'annonces** entre le 1er semestre 2009 et le 1er semestre 2010 sur expectra.fr

Un expert très opérationnel

Les domaines en tension actuellement concernent les développeurs sur de nouvelles technologies ou langages (Java, J2EE, .Net, C#, Php, web services, Sharepoint, HTML).
Reportés avec la crise, les projets de développement IT ont repris depuis début 2010 : les évolutions et modernisations des systèmes d'information sont plus que jamais stratégiques et l'évolution des technologies les rend incontournables. En particulier, les développements dans le secteur de la Banque finance, du cloud computing, de l'internet 2.0 et de la téléphonie mobile génèrent de très fortes demandes.

Même s'il y a beaucoup d'ingénieurs développement, plutôt jeunes sur le marché, les profils plus seniors et donc immédiatement opérationnels, ne sont pas si nombreux et sont donc très recherchés.
Les compétences les plus recherchées en 2010 : expert des langages informatiques (langages objet, Flex, Webservices, UML), maîtrise des outils de gestion de version/configuration (Subversion, Perforce, Clearcase) et des bases de données relationnelles de type Oracle, SQL Server, expérience en systèmes embarqués et temps réels (RTOS, norme POSIX), bilingue Anglais.

Profil type

- Âge moyen : 33 ans
- Expérience : 6 ans
- Formation : Bac +5

Les + salaire
- Expérience en multimédia ou dans les outils de bug tracking (Mantis, Bugzilla)
- Expérience d'au moins 3 ans à l'international
- Maîtrise de technologie GED (Sharepoint)

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ Lesjeudis.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	27510€
Médian	33490€
Maxi	39540€

Les régions où il fait bon vivre

	Mini	Médian	Maxi
IDF	31930€	38090€	47300€
Rhônes Alpes	31320€	35640€	40100€
Sud Ouest	29840€	35300€	38790€
PACA	28000€	35050€	39750€

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

Tendances : les usines logicielles, une troisième voie durable ?

Traditionnellement recruté par les SSII, puis intégré au bout de quelques années chez un client final, l'ingénieur développement dispose aujourd'hui d'une troisième voie : intégrer l'un des nombreux centres de services créés par les SSII depuis quelques années. Situés en province, ils offrent à la fois la multiplicité des projets et une stabilité géographique que les ingénieurs apprécient. Ces centres de services français – qu'on appelle nearshore – seront-ils progressivement transférés à l'étranger en offshore ? La tendance de fond à la réinternalisation ou relocalisation des activités dans le secteur IT, devrait préserver l'emploi des ingénieurs et maintenir la forte demande. Par ailleurs, les besoins en développeurs des « anciennes technologies » (type Cobol) ne tarissent toujours pas, alors que les écoles ne les enseignent quasiment plus. Le développeur féru en anciennes et nouvelles technologies demeure une ressource rarissime !

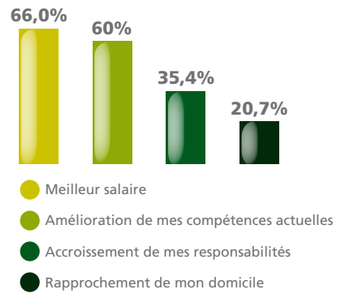
Attirés par la conduite de projet

Près de 90% des ingénieurs développement seraient prêts à changer de poste et d'entreprise, dont 61,4% dans un avenir proche.

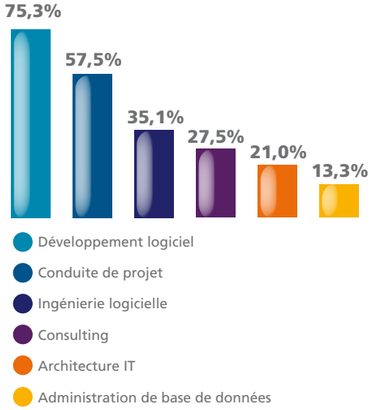
Travaillant essentiellement chez les clients finaux et les SSII, les ingénieurs développement apprécient également de rejoindre les équipes des éditeurs de logiciels.

Près de 60% des développeurs souhaitent évoluer vers la conduite de projet. L'ingénierie logicielle ainsi que le consulting les attirent également. Ils aspirent également à une progression de carrière par l'encadrement, ce qui représente un tiers des désirs d'évolution.

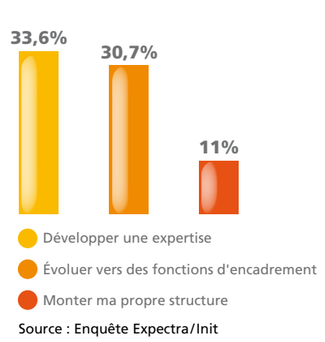
Les critères de changement de poste ou d'entreprise



Les fonctions les plus attractives



Les perspectives de carrière



Source : Enquête Expectra/Init

Avis d'expert

Sophie Burgevin, *Manager IT, Expectra Toulouse*

« Les entreprises, en particulier les SSII, sont confrontées à un dilemme : d'un côté elles ont besoin de développeurs chevronnés, de l'autre les tarifs à la baisse ne leur permettent pas de les attirer avec des rémunérations suffisantes. La plupart des ingénieurs développement confirmés et spécialistes de java ou de php sont actuellement en poste, et il est difficile de les convaincre de quitter leurs projets, souvent intéressants, et prendre le risque de rejoindre une nouvelle entreprise. Les ingénieurs développement "seniors" très pointus dans leur domaine, apprécient, en premier lieu, avoir pour interlocuteur un recruteur qui connaît bien les technologies et leur univers. Ils ont besoin de se confronter à quelqu'un qui va pouvoir répondre à leurs questions et interrogations parfois assez techniques : le recruteur devra être au niveau techniquement pour rassurer le candidat. Ce premier contact peut être déterminant pour la suite du processus ».

Ingénieur sécurité, gardien du capital immatériel

Une mission plus préventive que curative

L'ingénieur a pour vocation la protection des informations de l'entreprise, et donc de son système d'information. Il met tout en oeuvre pour protéger le SI des attaques externes ou internes et pour faire en sorte que le SI et les données soient toujours accessibles aux bonnes personnes.
Pour mener à bien cette mission hautement stratégique, l'ingénieur sécurité favorise les actions préventives. À la fois technique et organisationnel, le métier de l'ingénieur sécurité comprend également une part de pédagogie à l'attention de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Un expert doté d'une vision stratégique

L'ingénieur sécurité est avant tout un technicien de haut niveau, qui maîtrise à la fois les réseaux, les bases de données, les systèmes d'exploitation et sait repérer les failles dans tous les recoins du système informatique. Menant souvent sa mission seul au sein de la Direction des systèmes d'information, il doit user de diplomatie et de pédagogie pour convaincre ses collègues informaticiens mais aussi les salariés de l'entreprise de respecter certaines règles. Enfin, sa fiabilité et sa loyauté envers l'entreprise constituent bien entendu des critères de sélection particulièrement importants. Une somme de compétences qui font de ce professionnel une personne rare !
Les compétences les plus recherchées en 2010 : maîtrise des outils comme Checkpoint, Juniper, Fortinet..., compétences techniques générales sur les infrastructures de sécurité : infrastructure à clés publiques (PKI), chiffrement, authentification, systèmes Windows, Unix, bilingue Anglais.

Profil type

- Âge moyen : 30 ans
- Expérience : 7 ans
- Formation : Bac +4 minimum.

Profil le plus recherché : connaissances en réseaux, TCP/IP, IPSEC, VPN/ITIM/NOVELL/Linux/Unix/Windows.
Bon relationnel, sens aigu de la communication.

Les ✚ salaire
- Certification CISCO tel que CCNA, CCNP, CCSA, CCSE
- Expérience d'au moins 3 ans en technologie de sécurité (Checkpoint, Cisco PIX & ASA,...).

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ Lesjeudis.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	28870€
Médian	35370€
Maxi	46840€

Les 3 secteurs qui payent le mieux

	Mini	Médian	Maxi
Commerce	29990€	38390€	48890€
Services	30360€	36730€	46180€
BTP	28720€	34540€	43400€

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

Tendances : l'entreprise 2.0 ouverte aux quatre vents

Dans les très grandes entreprises, comme les banques, les équipes sécurité sont de taille importante. En revanche, l'ingénieur sécurité est souvent le seul garant de sa mission dans les entreprises de moindre envergure. Le développement exponentiel des réseaux et depuis peu des mobiles, rend la mission de sécurité de plus en plus complexe et dangereuse.
L'avènement de l'entreprise 2.0, utilisant le cloud computing, les communautés internes et externes, les wikis, les blogs... rend la tâche de l'ingénieur sécurité de plus en plus stratégique. Sera-t-il capable, à lui seul, de garantir l'intégrité des données et de mettre en place une politique de sécurité dans l'entreprise dans ce nouveau contexte ? Une chose est sûre : il devra faire preuve d'une résistance au stress et à la paranoïa à toute épreuve !

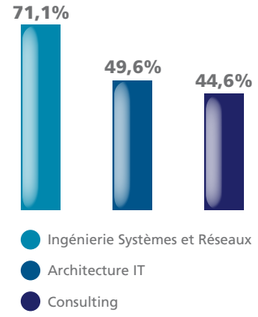
Un futur architecte IT

Près de 90% des ingénieurs sécurité seraient prêts à changer de poste et d'entreprise, dont 70,6% dans un avenir proche. Ils préfèrent exercer au sein d'une entreprise utilisatrice (33,9%) ou spécialisée dans un domaine (22,3%) plutôt que dans une SSII.

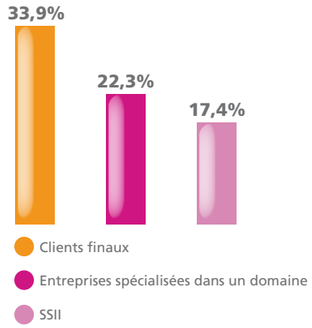
L'ingénieur sécurité est particulièrement motivé par les possibilités d'évolutions de carrière et l'intérêt de sa mission.

Naturellement passionné par les systèmes et réseaux, au cœur de sa mission de sécurité, il vise cependant à s'orienter vers l'architecture IT, une des voies qui lui permettrait d'évoluer vers des fonctions d'encadrement, de développer une expertise, ou d'intervenir en tant que conseil, et ainsi de prendre quelques distances face aux urgences opérationnelles de sa fonction actuelle.

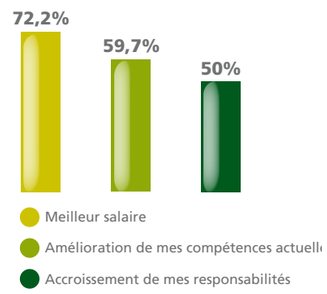
Les fonctions les plus attractives



Les entreprises les plus attractives



Les critères de changement de poste ou d'entreprise



Source : Enquête Expectra/Init

Avis d'expert

Fabien Kerjean, *Manager référent IT, Expectra Nantes*

« C'est un profil dont le recrutement doit être particulièrement soigné car il doit pouvoir être évolutif afin de garantir la mise en place de la politique sécurité de l'entreprise. Une mission particulièrement recherchée par les sociétés qui ont pignon sur internet et gèrent des données sensibles. La complexification et l'ouverture obligatoire des systèmes d'information mettent cette fonction sous les feux des projecteurs.
Mieux vaut donc prendre son temps pour recruter à ce poste. La vérification approfondie de ses références, la consultation des forums spécialisés sont indispensables avant de choisir le " bon " candidat ».

Chef de projet NTIC,
un manager orienté métier

Pilote de l'avion multi-projet

Le chef de projet NTIC est en charge de la réalisation d'un projet informatique, dans les délais et les coûts prévus, avec un niveau de qualité optimal. Pour ce faire, il recueille les besoins auprès de son client (interne ou externe), rédige les spécifications, planifie les phases de réalisation, puis coordonne l'équipe de développement et supervise les tests et la recette.
Il est particulièrement recherché dans le domaine de la finance de marché et sur les projets de téléphonie sur IP.

+11% Évolution **du nombre d'annonces** entre le 1er semestre 2009 et le 1er semestre 2010 sur expectra.fr

Chef d'orchestre de la technique et de l'expertise métier

Le rôle du chef de projet a fortement évolué depuis une dizaine d'années. Autrefois meilleur technicien de son équipe, il en est aujourd'hui le meilleur manager, avec de fortes compétences techniques et métier. En particulier les dimensions liées à la conduite de projet – organisation, gestion des délais, reporting – sont devenues primordiales. Communication, intermédiation, veille, gestion et partage de la connaissance, accompagnement du changement… les compétences requises sont très nombreuses. Au-delà des savoir-faire techniques, la capacité à collaborer avec les équipes métiers et la connaissance des secteurs sont indispensables. Elles évitent en effet les problèmes de communication entre maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre, source de nombreux échecs.
Les compétences les plus recherchées en 2010 : expérience d'au moins 5 ans en conduite de projets informatiques, maîtrise des environnements Lan/Wan MPLS/IP/Voip/Toip, compétences sur les serveurs d'application Websphere/Weblogic.

Profil type

- Âge moyen : 37 ans
- Expérience : 12 ans
- Formation : Bac +5

Profil le plus recherché : connaissances en CD/CTI/CRM/Serveur Vocaux Interactifs/infrastructures systèmes/serveurs Windows/Unix/Citrix/bases de données Oracle et SQL server. Compétences managériales, très bon sens de la communication, rigoureux, organisé.

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/Lesjeudis.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	30000€
Médian	35000€
Maxi	52680€

Le match Paris/Province

	Mini	Médian	Maxi
IDF	31730€	36890€	53490€
Province	28980€	32200€	46690€

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

Tendances : certification et management collaboratif

L'évolution fulgurante des technologies, en particulier celles de la convergence entre téléphonie mobile et informatique va fortement accentuer les besoins en chefs de projet formés sur ces nouvelles technologies. Mais c'est l'aspect managérial qui reste le plus déterminant. Dépassement de délais et de budgets, démotivation des équipes ou incapacité à gérer des projets complexes avec des équipes à distance : les entreprises ne peuvent plus s'offrir le luxe de ces dérapages et envoient leurs chefs de projet en formation pour obtenir la certification PMI (Project Management Institute), méthode de conduite de projet éprouvée. Dans les nouveaux contextes, la fonction devient plus collaborative que hiérarchique, d'autant que l'éclatement géographique des équipes – en France comme à l'étranger – implique une excellente maîtrise du management interculturel.

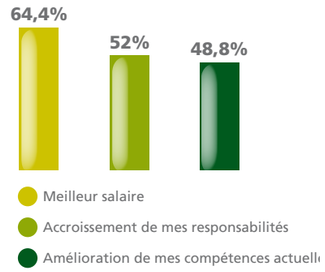
Évoluer vers le consulting

Près de 95% des chefs de projet NTIC seraient prêts à changer de poste et d'entreprise, dont 72,5% dans un avenir proche.

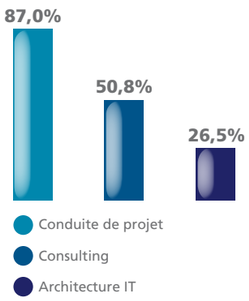
Leurs objectifs ? Évoluer vers davantage de responsabilités d'encadrement ainsi que vers le domaine du conseil : ainsi, la moitié des chefs de projet seraient attirés par des fonctions de consulting et plus d'un quart d'entre eux par l'architecture IT. S'ils apprécient d'intégrer une entreprise utilisatrice (46,6%), ils ne sont que 16,7% à souhaiter travailler en SSII, sociétés qui les recherchent pourtant très activement.

L'intérêt de leur mission constitue un critère majeur (49,4%), ainsi que la meilleure adéquation entre vie privée et professionnelle (22,3%). Un signe qui ne trompe pas sur les conditions stressantes du métier !

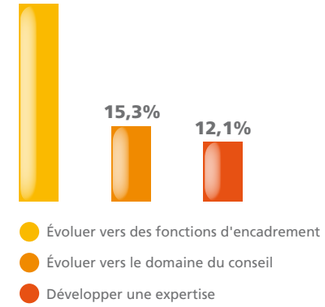
Les critères de changement de poste ou d'entreprise



Les fonctions les plus attractives



Les perspectives de carrière



Source : Enquête Expectra/Init

Avis d'expert

Laurent Kermel, *Manager référent IT, Expectra Paris*

« Souvent anciens développeurs, les chefs de projet évoluent de la technique vers le métier et le management. Ce chef d'orchestre doit être capable d'écouter les besoins des clients internes, de traduire et de vulgariser les contraintes IT. Le respect des délais et budgets est également essentiel. Si les entreprises n'exigent pas systématiquement la certification PMI, elles sont en quête de profils qui connaissent la méthode et y sont sensibilisés. En revanche les méthodes de type UMLL, et CMMi sont, dans des domaines différents, très demandées.
Pour recruter le meilleur candidat, mieux vaut privilégier l'individu et ses qualités d'écoute et d'organisation plutôt que le technicien et donc ne pas hésiter à faire " monter " un développeur progressivement s'il fait preuve de motivation et de compétences de communication ».

Ingénierie & Industries

L'industrie française a subi la crise de plein fouet. Pour atténuer ces revers et relever la tête, elle renforce ses rangs de compétences pointues qui lui permettent de rationaliser ses process, d'optimiser ses coûts, de concevoir et développer ses nouveaux produits et systèmes. Le tout en s'adaptant aux nouveaux défis auxquels elle est confrontée : la mondialisation, la virtualisation des échanges via le Web, le développement durable et l'internationalisation des compétences. Un véritable challenge à l'heure où les jeunes se détournent des filières scientifiques !

Technicien de maintenance 18
Dessinateur projeteur 20
Ingénieur logistique 22
Ingénieur R&D 24
Acheteur industriel 26

en partenariat avec

RegionsJob.com

Technicien de maintenance, au chevet de l'outil de production

> CVC, automatisme, électronique

L'Homme des machines

Le technicien de maintenance est chargé de la mise en service, puis de l'entretien préventif et des interventions correctives et curatives sur tout type de matériel, comme les machines industrielles.
Il analyse et diagnostique les défaillances, identifie et résout les problèmes techniques récurrents, définit et gère des plans de maintenance. Il doit être capable de réaliser des chiffrages et devis et éventuellement d'encadrer une équipe.

+32% Évolution **du nombre d'annonces** entre le 2e semestre 2009 et le 1er semestre 2010 sur RegionsJob.com

Multi-spécialiste, communicant, flexible

La mission du technicien de maintenance est souvent essentielle puisque c'est lui qui garantit le fonctionnement de l'outil de production. Mécanique, électricité, électro-technique... les spécialités du technicien de maintenance sont innombrables. Or, à défaut d'investissement sur de nouveaux outils de production, les entreprises confrontées à la crise doivent absolument maintenir en état leur matériel, en attendant des jours meilleurs.
Les entreprises industrielles, mais aussi de plus en plus de sociétés de services, intervenant en sous-traitance, recherchent des profils multi-spécialistes capables d'intervenir sur des machines complexes qui recouvrent des domaines techniques très différents (pneumatique, hydraulique, électricité…)
La disponibilité et la flexibilité sont également des qualités indispensables pour travailler chez les sous-traitants spécialistes de la maintenance.
Les compétences les plus recherchées en 2010 : expérience de 3 ans minimum en maintenance acquise en industrie cosmétique, pharmaceutique ou agroalimentaire, maîtrise opérationnelle en mécanique, machines tournantes, tuyauterie, chaudronnerie, robinetterie.

Profil type

- Âge moyen : 28 ans
- Expérience : 6 ans
- Formation :
  Bac : 35%
  Bac +2 : 54%

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ RegionsJob.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	20730€
Médian	24510€
Maxi	28180€

Les secteurs qui payent le mieux

Biens d'équipement	27020€
BTP	26060€
Biens de consommation	25190€
Commerce	25180€
Agroalimentaire	25100€
Services	24400€

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

Tendances : un appel d'air en faveur des énergies vertes

L'arrivée rapide des métiers et technologies vertes fait naître de nouveaux besoins pour lesquels les techniciens ne sont pas encore formés. Par exemple, il n'existe pour l'instant pas de formation ni de spécialiste du photovoltaïque. Une situation critique pour les fournisseurs et installateurs de ces équipements qui ont du mal à fournir une maintenance adéquate, faute de ressources.
De plus, la reprise économique attendue et le développement des projets innovants dans les énergies renouvelables, risquent d'accroître les tensions sur les recrutements de techniciens de maintenance. Un effet d'aspiration qui pourrait se faire au profit des énergies dites vertes et au détriment de l'industrie traditionnelle.

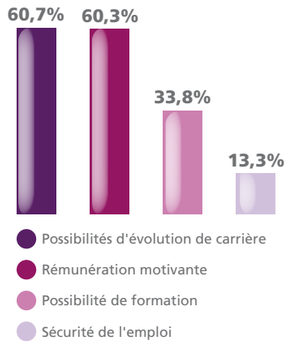
Besoin de perspectives de carrière

Plus de 93% des techniciens de maintenance seraient prêts à changer de poste et d'entreprise, dont 73% dans un avenir proche. Ils ont une préférence très marquée pour les entreprises industrielles de pointe, mais semblent commencer à s'intéresser également aux industries liées aux énergies renouvelables.

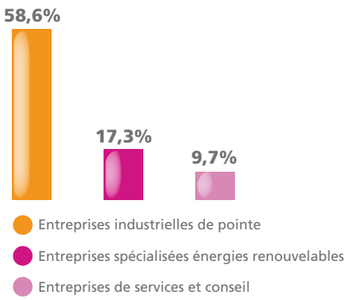
Ces professionnels, souvent jeunes, recherchent naturellement avant tout, une entreprise qui leur permettra de faire carrière en leur proposant une rémunération motivante.

Les possibilités d'évolution de carrière, en particulier vers la conduite de projet, et de formation constituent des critères de choix majeurs. Mais surtout, plus de 70% des techniciens de maintenance souhaitent faire évoluer leurs compétences.

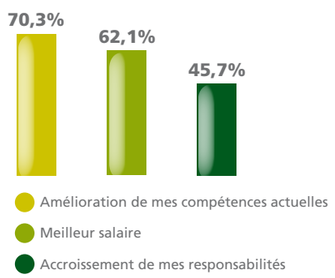
Les critères de choix d'une entreprise



Les entreprises les plus attractives



Les critères de changement de poste ou d'entreprise



Source : Enquête Expectra/Init

Avis d'expert

Nathalie Sylvestre, *Manager Ingénierie et Industries, Expectra Paris*

« Avec la crise, la demande des entreprises a changé de nature. Elles voulaient auparavant des techniciens hyper spécialisés. Aujourd'hui elles veulent des personnes qui ont touché à tout et sont capables d'intervenir sur divers types de technologies et d'incidents. Ce type de compétences se trouve chez des profils confirmés, qu'il faut rémunérer en conséquence, ce que nombre d'entreprises ne sont pas toujours prêtes à faire. En identifiant les bons collaborateurs, il est parfois possible de former en interne ces techniciens polyvalents. Il faut donc bien anticiper son recrutement, puis les mettre par exemple en binôme avec des seniors qui leur transmettront leurs compétences ».

Dessinateur projeteur, spécialisé métier et logiciels

> Electricité, Mécanique, Electrotechnique, Catia V5, Microstation Module PDM, Xelec

Plutôt dessinateur ou projeteur ?

Les métiers de dessinateur et de projeteur ont été réunis sous une appellation commune qui regroupe en réalité deux aspects différents : alors que le projeteur effectue la conception d'un système ou d'une partie, le dessinateur en exécute les détails, cotations... Plutôt projeteur, il coordonne et suit la réalisation d'un ensemble d'éléments qui s'intègrent dans un système et anime une équipe de dessinateurs. Plutôt dessinateur, il réalise les croquis nécessaires à l'aide d'un logiciel de CAO ou de DAO.

+12% Évolution **du nombre d'annonces** entre le 2e semestre 2009 et le 1er semestre 2010 sur RegionsJob.com

Une connaissance du secteur essentielle

La pénurie est très importante sur ce profil.
Les jeunes dessinateurs, exerçant des fonctions d'exécution, se lassent au bout de quelques temps et cherchent à évoluer. Quant aux projeteurs, il faut quelques années pour les former dans un domaine précis : électricité, tuyauterie, mécanique, électrotechnique... Dans chacun de ces domaines en effet, les spécificités sont nombreuses, comme les normes et réglementations.
Sans oublier une compétence devenue majeure : dessinateurs et projeteurs doivent parfaitement maîtriser les logiciels utilisés dans leur domaine. Ces logiciels de CAO et de DAO sont très nombreux et souvent complexes à maîtriser. De plus, ces applications évoluent et ces professionnels sont obligés de suivre de près leurs évolutions afin de maintenir à jour leur niveau de technicité.
Les compétences les plus recherchées en 2010 :
Maîtrise des outils de calcul de structure (Robot, éléments finis etc.) et des logiciels de conception (AUTOCAD, ARMACAD, DAO, Xsteel, Tekla, Bocad...), maîtrise des normes et réglementations en vigueur sur courants forts et faibles, maîtrise des outils de bureautique classiques (Word, Excel, Powerpoint), expérience au minimum de 3 à 5 ans au sein d'un bureau d'études, expérience en tuyauterie, installation générale.

Profil type

- Âge moyen : 36 ans
- Expérience : au moins 10 ans
- Formation : Bac : 15%
  Bac +2 : 71%

Les + salaire
- Expérience en photovoltaïque
- Bilingue anglais
- Expérience du logiciel PDMS

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ RegionsJob.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	24020€
Médian	31090€
Maxi	34930€

Les régions où il fait bon vivre

	Mini	Médian	Maxi
IDF	26760€	34150€	37210€
Rhônes Alpes	26120€	33080€	37090€
PACA	24640€	32960€	35620€
Nord Ouest	25180€	30100€	33020€

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

Tendances : challenge entre logiciels et compétences métier ?

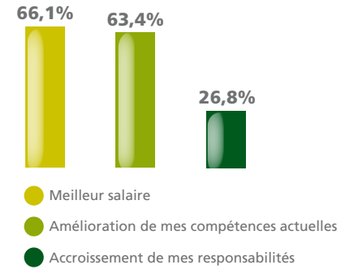
Le dessinateur projeteur doit suivre les évolutions techniques et réglementaires de son domaine. Mais ce sont les logiciels utilisés qui constituent son principal outil. L'enjeu de ce domaine est double. D'un côté, le monde du logiciel évolue très vite. Un logiciel incontournable aujourd'hui ne le sera peut-être plus demain. Les professionnels doivent donc apprendre à utiliser plusieurs outils de haut niveau pour assurer leur polyvalence et se tenir toujours informés des diverses mises à jour afin de ne pas laisser leurs compétences devenir obsolètes.
De l'autre, le logiciel n'est qu'un instrument au service du dessinateur ou du projeteur. La connaissance d'un logiciel est donc nécessaire mais pas suffisante. L'essentiel réside dans la compétence métier, qui permettra au dessinateur projeteur d'évoluer soit vers une spécialisation, soit vers la conduite de projet. Des perspectives indispensables pour attirer et fidéliser les meilleurs.

Sûrs de leur force et de leur valeur

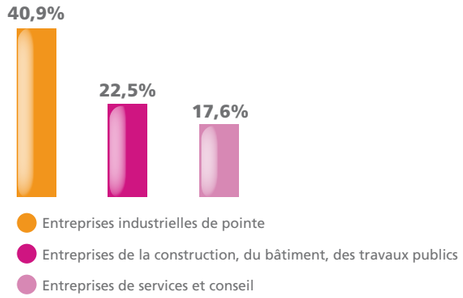
Près de 93% des dessinateurs projeteurs seraient prêts à changer de poste et d'entreprise, dont 66,5% dans un avenir proche. Conscients de leur valeur et de leur rareté sur le marché, ces professionnels cherchent avant tout un meilleur salaire (66%) et semblent plus attirés (par rapport à l'échantillon total) par le BTP (22,5% contre 9,7%) et les sociétés d'ingénierie type bureaux d'étude (17,6% contre 11,3%).

Plus de 87% des dessinateurs projeteurs souhaitent évoluer vers la conduite de projet et se projettent même jusqu'à aller monter leur propre structure pour plus de 11% d'entre eux, signe de leur inébranlable confiance en eux et de leur mobilité. Notons une tendance, une sensibilité au développement durable dans lequel se projette 13% d'entre eux.

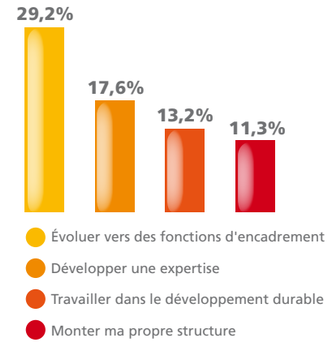
Les critères de changement de poste ou d'entreprise



Les entreprises les plus attractives



Les perspectives de carrière



Source : Enquête Expectra/Init

Avis d'expert

Serge Cormorèche, *Manager Ingénierie et Industries, Expectra Lyon*

« Issus du BTS CPI (conception process industriel), les jeunes dessinateurs projeteurs sont beaucoup trop rares : faire du dessin 8 heures par jour ne fait pas rêver les jeunes ! Ceux qui exercent le métier aspirent rapidement à évoluer, le plus souvent vers un poste de chargé d'affaires. Or, les besoins des entreprises en dessinateurs projeteurs sont énormes : du portemanteau à un avion en passant par un téléphone mobile, tout doit être dessiné !
Le milieu est finalement assez fermé : on connaît les bons profils et lorsqu'ils changent d'entreprise, ils ne passent que très rarement par les offres d'emploi. Elles ramènent très peu de candidatures, et pas forcément les meilleures. Pour dénicher les bons profils, il faut donc bien connaître le réseau ou s'appuyer sur un intermédiaire en recrutement qui pourra faire bénéficier l'entreprise de ses contacts privilégiés difficiles à approcher ».

Ingénieur logistique, garant de l'optimisation des flux

Le pilote des flux

L'ingénieur logistique organise et gère les flux d'approvisionnement nécessaires à la production : matières premières, outillages... Il veille aux stocks minimaux de pièces nécessaires, s'assure des délais de livraison, organise le transport des matières premières et des produits finis.

À la recherche de profils expérimentés

Depuis deux ou trois ans, la demande des entreprises s'est nettement accentuée sur la fonction logistique. Comme pour les achats, les économies et rationalisations opérées sur la chaîne d'approvisionnement – ou supply chain – sont essentielles pour conserver et améliorer les marges de l'entreprise. Voire pour permettre à la société de survivre malgré la crise et la pression sur les prix opérée par les clients.
Techniciens et surtout ingénieurs logistique sont recrutés et recherchés massivement, notamment par les industries aéronautiques ou automobiles. Pour les ingénieurs, les entreprises exigent des professionnels dotés d'au minimum 5 ans d'expérience dans le même secteur d'activité et maîtrisant essentiellement SAP. Un profil d'autant plus difficile à détecter que les formations spécifiques en logistique sont assez récentes. Le temps où les entreprises recrutaient des ingénieurs généralistes et les formaient est révolu.
Les compétences les plus recherchées en 2010 : expérience en supply chain : flux, méthode de gestion et de planification de production en flux (MRP), gestion de stock, expérience dans les modalités d'exportation et d'importation, maîtrise d'Excel et d'Access et surtout d'un ERP de préférence SAP, bilingue Anglais.

Profil type

- Âge moyen : 29 ans
- Expérience : 4 ans
- Formation : Bac +3/4 : 16%
  Bac +5 : 84%

Les ✚ salaire
- Maîtrise de SAP
- Maîtrise d'une troisième langue (allemand ou espagnol)
- Expérience dans un environnement industriel multi-sites

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ RegionsJob.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	26940€
Médian	34400€
Maxi	43660€

Les 3 secteurs qui payent le mieux

	Mini	Médian	Maxi
Services	31330€	35780€	41160€
Biens d'équipement	26990€	34570€	38800€
Biens de consommation	26310€	33930€	43450€

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

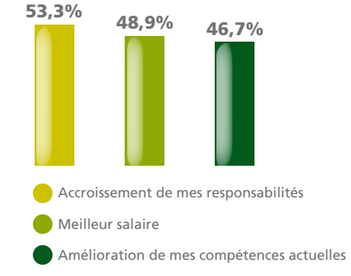
En quête de responsabilités

Plus de 96% des ingénieurs logistique seraient prêts à changer de poste et d'entreprise, dont 67,2% dans un avenir proche. Malgré un embryon d'intérêt pour le développement durable, ils sont encore peu regardants quant au type d'industrie – traditionnelle, de pointe. Ils sont avant tout très soucieux de l'intérêt de leur mission et de l'ambiance de travail au sein de leur entreprise.

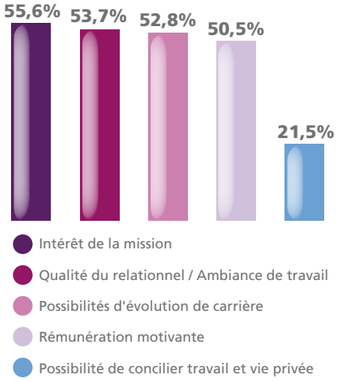
Leurs attentes de formation sont moins importantes pour les ingénieurs logistique (19,2%) que pour la moyenne des professionnels dans l'industrie (27,2%).

Le management sous toutes ses formes les attire particulièrement : conduite de projet (66,7%), encadrement de collaborateurs (61,5%) ou management transversal (43,2%). Une quête de responsabilités qui peut les pousser à changer d'entreprise.

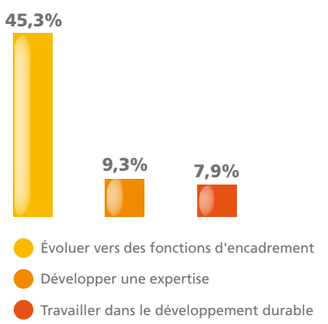
Les critères de changement de poste ou d'entreprise



Les critères de choix d'une entreprise



Les perspectives de carrière



Source : Enquête Expectra/Init

Tendances : le développement durable influera-t-il les compétences ?

Pour l'instant, les entreprises ne semblent pas se préoccuper des questions liées à la taxe carbone et au développement durable dans leurs choix stratégiques dans ce domaine, et en particulier dans la politique des transports. Les productions dans les pays lointains à bas coûts tiendront-ils encore la comparaison lorsque le coût de cette taxe carbone sera imputé dans le prix global ? Rien n'est moins sûr. Ce paramètre deviendra-t-il prépondérant dans les années qui viennent ? Une tendance à surveiller pour définir et évaluer les compétences des futurs ingénieurs logistique.

Avis d'expert

Karine Riols, *Manager référent Ingénierie, Expectra Toulouse*

« Gestion des flux, optimisation des coûts, des approvisionnements, des processus... avec la crise, tout doit être optimisé. Les entreprises émettent donc de nombreuses demandes en ingénieurs logistique, en particulier, à Toulouse, dans l'aéronautique et le spatial. Ces industries recherchent des profils expérimentés dans la même branche et maîtrisant parfaitement SAP. Pour dénicher ces profils, les candidatures d'autres régions – Paris, Nantes... - sont examinées avec attention. D'autant que la demande va continuer à être aussi forte, car il faudra être prêt pour la reprise économique et les effets de volume potentiels. Les recruteurs devraient faire preuve de davantage d'ouverture sur les ingénieurs logistique issus d'autres secteurs d'activité. Par exemple, le secteur aéronautique n'apprécie guère les compétences issues de l'automobile ou du secteur pharmaceutique alors qu'elles sont facilement transposables ».

Ingénieur R&D,
concepteur des produits de demain

Le technicien de nouveaux produits

L'ingénieur en recherche et développement réalise la conception puis le développement technique d'un produit ou d'un système, depuis le concept jusqu'à la qualification industrielle. Il met en oeuvre une méthodologie spécifique et réalise les essais et les plans de validation.
Les ingénieurs R&D en électricité sont très recherchés pour les domaines des énergies renouvelables, l'automatisme, le nucléaire et les bâtiments.

L'électricité au cœur de nombreux projets

Son rôle au sein de la chaîne de valeur de l'entreprise - concevoir et développer les produits qui seront sur le marché dans 3 ans environ - le rend actuellement indispensable : de très nombreux projets sont actuellement relancés après une pause due à la crise. Au cœur de la plupart de ces nouveaux chantiers, les compétences liées à l'électricité tiennent une place centrale. Qu'il s'agisse du secteur nucléaire, de la conception de bâtiments, de l'aéronautique ou de la rénovation des installations vieillissantes d'EDF ou les nouveaux projets dans les énergies renouvelables, les ingénieurs R&D compétents en électricité sont particulièrement requis dans toutes les entreprises et sociétés d'ingénierie.
Les compétences les plus recherchées en 2010 : expérience d'au minimum 5 ans en bureau d'études dans la conduite de projets, maîtrise des outils de modélisation et de conception (CAO/DAO), bilingue Anglais.

Profil type

- Âge moyen : 29 ans
- Expérience : 4 ans
- Formation : Bac +2 : 15%
  Bac +3/4 : 18%
  Bac +5 : 67%

Les + salaire
- Bilingue Anglais
- Expérience d'au moins 3 ans dans l'environnement photovoltaïque

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ RegionsJob.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	27800€
Médian	34320€
Maxi	38360€

Les régions où il fait bon vivre

	Mini	Médian	Maxi
IDF	31570€	38840€	41340€
Sud Ouest	30200€	35850€	39460€
PACA	30140€	35850€	38060€
Rhônes Alpes	29370€	35450€	40650€

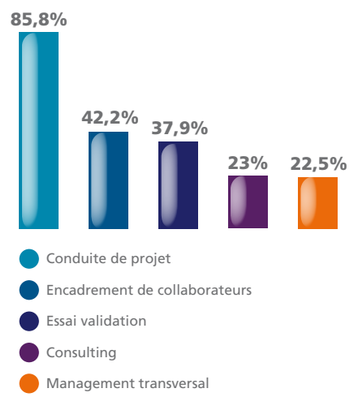
Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

Intéressés par leur mission et les produits qu'ils conçoivent

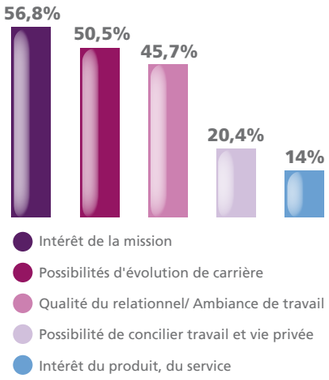
Plus de 94% des ingénieurs R&D seraient prêts à changer de poste et d'entreprise, dont 66,3% dans un avenir proche. La plupart de ingénieurs R&D préfèrent travailler dans les entreprises industrielles de pointe (60%), et seulement 17% sont également intéressés par le secteur des énergies renouvelables. Plus globalement, ils ne sont que 12% à se projeter dans le domaine du développement durable, un indicateur révélateur entre l'offre et la demande. Ils privilégient avant tout l'intérêt de leur mission (57%). Ils sont également sensibles à l'ambiance de travail (46%) et à l'équilibre vie professionnelle/vie privée (20%).

Naturellement attirés par les fonctions d'encadrement de collaborateurs (42,2%), ces ingénieurs cherchent également des missions relatives au management de projet, management transversal ou de consulting.

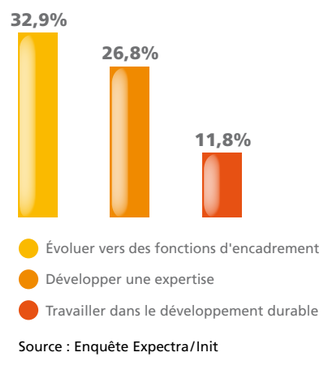
Les fonctions les plus attractives



Les critères de choix d'une entreprise



Les perspectives de carrière



Source : Enquête Expectra/Init

Tendances : le photovoltaïque recherche des multi-compétences

En plein essor, le photovoltaïque recherche activement des ingénieurs R&D capables de concevoir les nouvelles fermes conçues par les collectivités territoriales ou les installations industrielles sur les toits des entrepôts ou usines. Or, les ingénieurs ne sont pas encore formés à ces technologies spécifiques. Si les compétences en électricité sont certes nécessaires dans ce domaine, elles ne suffisent pas : génie civil, voirie, structures, réseaux... les ingénieurs généralistes auront une carte à jouer dans ce secteur tant que les spécialistes de photovoltaïque ne seront pas sortis des formations en cours de conception. Avec une question en suspens : que deviendront ces futurs spécialistes dans une dizaine d'années ? Car certains fabricants eux mêmes doutent de la pérennité de cette industrie naissante.

Avis d'expert

Anthony Goncalves, *Manager référent Ingénierie et Industries, Expectra Aix-en-provence*

« Toutes les entreprises font appel aux mêmes compétences en même temps. C'est la frilosité des ingénieurs qui rend le recrutement difficile, en particulier pour les postes ouverts dans le secteur de la construction et du bâtiment, pour la conception d'hôpitaux, de logements, ou d'immeubles de bureaux. La majorité des ingénieurs R&D sont attirés par l'industrie où les projets mettent en jeu des technologies variées. Pour les recruter, les entreprises doivent faire preuve de réactivité car les bons profils restent rarement longtemps sur le marché. Pour convaincre rapidement les candidats, mieux vaut faire miroiter une rémunération et des avantages importants ou mettre en avant l'intérêt des projets ».

Acheteur industriel, négociateur à portée internationale

Garant des coûts d'achat de l'entreprise

L'acheteur est en charge de la négociation des contrats auprès des fournisseurs de l'entreprise dans tous les domaines : prestations intellectuelles, frais généraux, matières premières, équipements… Il gère les appels d'offres et constitue l'interface entre les services internes et les prestataires.
Il est particulièrement recherché dans les industries qui sont en quête de profils internationaux et de professionnels maîtrisant les ERP.

+106 % Évolution **du nombre d'annonces** entre le 2e semestre 2009 et le 1er semestre 2010, sur RegionsJob.com

Double compétence rare

Nettement favorisé par la crise, le métier d'acheteur fait l'objet d'une forte demande de la part d'entreprises qui en mesurent désormais le retour sur investissement. Les nombreux domaines d'intervention de l'acheteur dans l'entreprise, créent peu à peu des spécialisations : matières premières, équipements industriels, prestations... Pour exercer son métier, l'acheteur industriel « idéal » est un ingénieur généraliste qui a suivi une formation complémentaire dans le domaine des achats, généralement en école de commerce. Un cursus extrêmement recherché et très rare. L'enjeu consiste dès lors à recruter un ingénieur sorti de la voie traditionnelle et démontrant d'excellentes capacités de négociation et de communication. Amené à collaborer aux projets transversaux, il doit assurer l'interface pour traduire les besoins des équipes métiers (production, qualité, gestion...).

Profil type

- Âge moyen : 32 ans
- Expérience : 7 ans
- Formation : Bac +2 : 32%
  Bac +3/4 : 37%
  Bac +5 : 28%

Les + salaire
- Bilingue Anglais
- Master en achats type MAI
- Maitrise d'un ERP de type SAP
- Expérience en sourcing international

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ RegionsJob.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	25800€
Médian	34540€
Maxi	39000€

Les 3 secteurs qui payent le mieux

	Mini	Médian	Maxi
Services	26950€	37860€	43860€
Transport logistique	26370€	37260€	41450€
Biens de consommation	29840€	36700€	43620€

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

Tendances : des profils de plus en plus internationaux

Le champ d'action de l'acheteur industriel s'est élargi à l'international en quelques années. Avec l'ouverture des marchés et de l'Internet, les fournisseurs potentiels de l'entreprise n'ont plus de frontière. Bien entendu, l'anglais devient indispensable. Mais c'est aussi l'ensemble de ses connaissances juridiques, commerciales, financières, que l'acheteur doit mettre à jour afin de maîtriser les systèmes des autres pays. Cette mondialisation des échanges pourrait s'accompagner d'une internationalisation des compétences amenant sur le marché des profils étrangers de qualité qui viendraient concurrencer les acheteurs français.

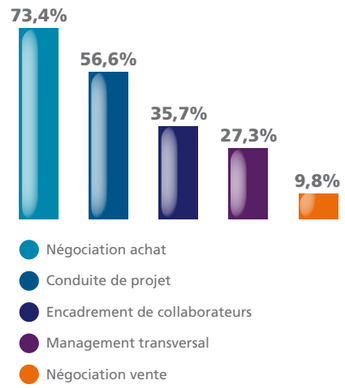
Sensibles au développement durable

Plus de 89% des acheteurs seraient prêts à changer de poste et d'entreprise, dont 73% dans un avenir proche. Attirés majoritairement par les entreprises industrielles de pointe, ils sont beaucoup moins nombreux à viser les entreprises traditionnelles ou le secteur des énergies renouvelables.

Rémunération, évolution de carrière, ambiance de travail sont certes essentiels pour l'acheteur, mais il apprécie également la mobilité internationale et est très sensible à la culture d'entreprise (13% contre 6% pour l'échantillon total).

Ils sont attirés par des missions de conduite de projet et de management transversal. En termes d'évolution, ils se projettent vers des fonctions d'encadrement.

Les fonctions les plus attractives



Les entreprises les plus attractives

Les perspectives de carrière

Source : Enquête Expectra/Init

Avis d'expert

Gérard San Juan, *Manager référent Ingénierie, Expectra Cergy*

« On ne décide pas dès l'école de devenir acheteur ! L'achat est un métier qu'on découvre sur le tard, surtout lorsqu'on est issu d'une formation technique. Il y a 10 ans, l'acheteur était craint par ses collègues et s'occupait un peu de tous les achats dans tous les domaines. Aujourd'hui, on le considère plutôt comme un partenaire qui intervient dans un domaine spécialisé - l'outillage, la prestation intellectuelle... Sa spécialisation au cours du temps en fait un interlocuteur interne de qualité.
Les acheteurs sont devenus volatiles car le métier est sous tension. C'est un métier exigeant dans la négociation avec les prestataires et parfois stressant lorsque la pression est sur les coûts. On ne peut pas rester acheteur sur une même ligne de produits trop longtemps. Pour les attirer et les " faire durer " dans leur poste, il faut savoir leur proposer des projets transverses, comme par exemple, la mise en place d'une politique de développement durable ».

Comptabilité & Finance

En cette période de crise, les professionnels de la finance et de la comptabilité sont très attendus dans leur rôle de garant de la bonne santé financière de leur entreprise. Ils doivent être à la fois des spécialistes pointus dans leur métier mais également rester au fait des dernières évolutions de leur environnement (nouvelles normes internationales, nouveaux logiciels, changement du cadre législatif…).
Credit Manager, Contrôleur de gestion Industriel… les entreprises recherchent des experts de très haut niveau pour répondre à ces enjeux cruciaux.

Gestionnaire de paie 30
Comptable unique 32
Contrôleur de gestion industriel 34
Juriste en entreprise 36
Credit manager 38

en partenariat avec

RegionsJob.com

Gestionnaire de paie,
un spécialiste au coeur des process RH

> Bilinguisme, droit social, CCMX

A la fois administratif et technique

Le gestionnaire de paie saisit et contrôle les éléments de paie et les absences, assure les déclarations sociales et établit les attestations courantes.
Il est également l'interlocuteur des salariés en quête d'informations sur leurs rémunérations.

+26% Évolution du **nombre d'annonces** entre le 2e semestre 2009 et le 1er semestre 2010 sur RegionsJob.com

Confirmé et polyvalent

Souvent rebutés par le côté administratif du poste, les jeunes se détournent de ce métier en privilégiant des postes plus polyvalents comme ceux de gestionnaires RH. Par ailleurs, les filières de formation spécifiques au gestionnaire de paie sont rares et les salaires à l'embauche ont tendance à évoluer plus vite. Les gestionnaires de paie considèrent majoritairement cette fonction comme une première marche leur permettant ensuite d'accéder à des postes plus valorisants au sein des services RH.
Pourtant, depuis plusieurs années, la demande des entreprises ne tarit pas. Si la tendance à l'externalisation s'est développée depuis plusieurs années, les gestionnaires de paie restent indispensables en interne pour fournir et contrôler les éléments de la paie, mais aussi pour en expliquer les détails aux salariés.
Les profils les plus recherchés sont les professionnels dotés d'au moins trois ans d'expérience. La prime va aux gestionnaires polyvalents, capables de maîtriser à la fois les aspects techniques de la paie et de la gestion du personnel. Les groupes internationaux recherchent en outre des bilingues anglais pour dialoguer avec leurs homologues étrangers.
Les compétences informatiques les plus recherchées : Pack Office, logiciels RH (CEGID, Pléiades) et logiciels de paie (SAGE, Zadig), ERP de paie et d'administration du Personnel (SAP/HR, HR ACCESS).

Profil type

- Âge moyen : 34 ans
- Expérience : 10 ans
- Bac +2 : 63%
- Bac +3/4 : 29%

Les + salaire
- Bilingue Anglais
- Expérience de 5 ans en administration du personnel
- Maîtrise du logiciel de paie CCMX
- Expérience d'au moins 3 ans dans un cabinet comptable
- Maîtrise de plusieurs conventions collectives

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ RegionsJob.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	22340€
Médian	27160€
Maxi	31540€

Les régions où il fait bon vivre

	Mini	Médian	Maxi
IDF	24510€	31890€	36840€
Rhône Alpes	21490€	26250€	31990€
Sud Ouest	20700€	24840€	31440€
Nord	17400€	24150€	27690€

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

Tendances : les centres de services partagés; tremplins de carrière ?

La tendance à l'externalisation a touché un temps la fonction, en particulier les gestionnaires peu qualifiés. Mais d'une part, on assiste depuis deux ans environ à un retour à l'internalisation de la fonction dans les grandes entreprises. D'autre part, le gestionnaire de paie de bon niveau reste indispensable pour piloter le prestataire externe.
Au sein des grands groupes, l'expansion des Centres de services partagés offre une évolution particulièrement intéressante pour les gestionnaires qui se trouvent alors immergés dans un univers spécialisé, intégrés dans des équipes dédiées à la paie. Un environnement qui leur permet d'améliorer leurs compétences et de faire évoluer plus rapidement leur carrière. Au sein des PME, les profils polyvalents sont toujours prisés.

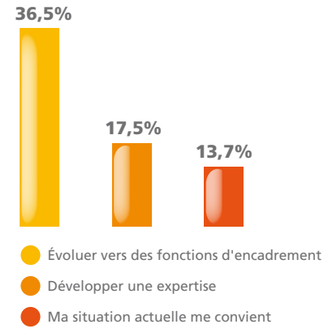
Sensibles à l'ambiance de travail de leur entreprise

Plus de 93% des gestionnaires de paie seraient prêts à changer de poste et d'entreprise, dont 75,7% dans un avenir proche. Ces professionnels sont avides de progresser (51,6%) et d'accroître leurs responsabilités dans l'entreprise (28%).

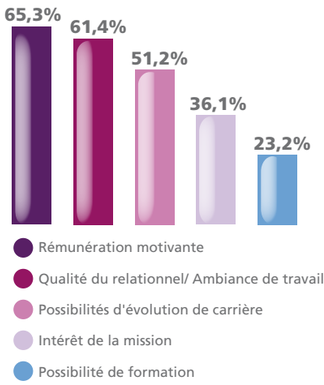
Le gestionnaire de paie est particulièrement sensible à l'ambiance et l'environnement de travail dans une entreprise. Un critère qu'il considère plus important que les possibilités d'évolution de carrière dans le choix de son employeur. Le salaire est aussi un critère de choix fondamental pour déclencher une mobilité.

En termes de perspectives de carrière, il apprécie particulièrement d'encadrer des collaborateurs et de participer à des projets transversaux (SIRH, GPEC...).

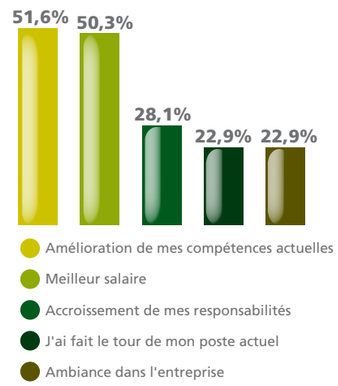
Les perspectives de carrière



Les critères de choix d'une entreprise



Les critères de changement de poste ou d'entreprise



Source : Enquête Expectra/Init

Avis d'expert

Caroline Caron-Chiasserini, *Manager référent Comptabilité Finance, Expectra Paris*

« Après la crise de ces deux dernières années, la demande des entreprises reprend fortement sur les postes de gestionnaires de paie. En effet, les projets de SIRH, GPEC, plan seniors ... accaparent les gestionnaires de paie en place. Les services RH cherchent donc des renforts provisoires (CDD et intérim) pour assurer la paie, dans des contextes de profonds changements dans l'entreprise – fusions, réorganisation – qui requièrent une paie parfaite et une excellente communication avec les salariés. La rémunération est essentielle pour attirer et fidéliser les gestionnaires de paie. Ces derniers sont très sollicités et n'hésitent pas à quitter une mission pour une autre mieux rémunérée ».

Comptable unique, à double compétences

À la fois comptable et gestionnaire de paie

Le comptable unique regroupe à lui seul deux fonctions clés de l'entreprise. En tant que comptable, il effectue l'intégralité de la comptabilité, depuis la saisie des pièces jusqu'au bilan et la liasse fiscale. Le comptable unique assure également la fonction de gestionnaire de paie et gère en toute autonomie non seulement la production des fiches de paie, mais également les déclarations sociales. Il travaille soit en cabinet comptable, soit au sein du service comptabilité d'une entreprise.

14158 Nombre d'**annonces publiées** de Juin 2009 à Juin 2010 sur RegionsJob.com

Les profils confirmés en cabinet comptable

Fonction clé de la gestion de petite entreprise, le comptable unique assume des responsabilités importantes puisqu'il est en charge à la fois de la comptabilité et de la paie. Ce profil très recherché s'avère difficile à dénicher car rares sont les professionnels expérimentés rassemblant les deux compétences.
La concurrence des cabinets comptables est vive sur ce marché, même si ces derniers tendent à davantage scinder les deux fonctions auprès de spécialistes. De plus, ces professionnels aux multiples compétences doivent également maîtriser les logiciels de chaque domaine. Ce qui rend ce profil encore plus difficile à trouver.
Les compétences les plus recherchées en 2010 : Titulaire d'un DECF (Diplôme d'Etudes Comptables et Financières), maîtrise du logiciel Sage 100, expérience dans un environnement international, expérience des clôtures mensuelles et trimestrielles.

Profil type

- Âge moyen : 42 ans
- Expérience : 14 ans
- Bac +2 : 48%
- Bac +3/4 : 30%
- Bac +5 : 13%

Les + salaire
- Bilingue Anglais voire trilingue anglais allemand
- Expérience d'au moins 3 ans dans un cabinet comptable
- Maîtrise des logiciels Sage et SAP

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ RegionsJob.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	24940€
Médian	31630€
Maxi	36110€

Les 3 secteurs qui payent le mieux

	Mini	Médian	Maxi
Transport/ logistique	30000€	35800€	37440€
Biens de consommation	29040€	33940€	34040€
Biens d'équipement	22390€	31520€	33600€

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

Tendances : de futurs directeurs administratifs et financiers ?

Les évolutions, notamment des normes comptables ainsi que des logiciels spécialisés, demandent une mise à niveau constante des compétences de ces collaborateurs.
Les cabinets comptables privilégient actuellement les candidats jeunes et débutants puis les forment. Mais au bout de quelques années, ces comptables devenus plus expérimentés, aspirent à rejoindre une PME, où le rythme et les conditions de travail seront moins stressants. En outre, après une dizaine d'années d'expérience, le comptable unique peut évoluer vers la fonction de Directeur administratif et financier, fonction des plus valorisantes tant en termes de statut que de rémunération.

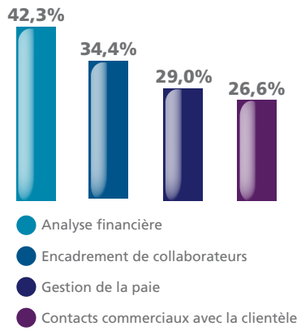
Plus de responsabilités, moins de mobilité géographique

Plus de 91% des Comptables uniques sont prêts à changer d'entreprise, dont 77,2% dans un avenir proche. Un souhait de mobilité qui s'appuie sur le besoin d'améliorer leurs compétences (59,4%) ainsi que sur le besoin d'accroître leurs responsabilités (31,4%).

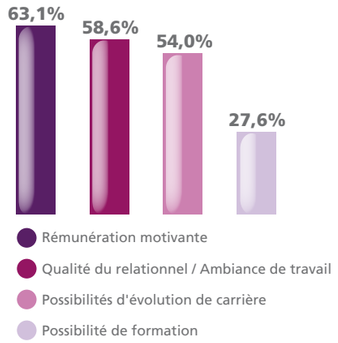
À leurs yeux, l'environnement de travail est fondamental. 61,4% d'entre eux privilégient la qualité et l'ambiance de travail comme le critère le plus important dans le choix d'une entreprise. Ces professionnels accordent également une importance particulière à leur carrière professionnelle car les possibilités d'évolution et les possibilités de formation rentrent en ligne de compte dans le choix d'une entreprise.

En revanche, ils sont peu mobiles en France ou à l'international. Ils aspirent surtout à évoluer vers des fonctions d'encadrement, à développer une expertise voire à évoluer vers d'autres domaines. Des missions qu'ils préfèrent exercer dans le secteur des Services (30,5%) ou dans un cabinet comptable (16,3%).

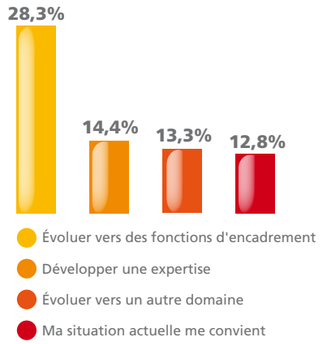
Les missions les plus attractives



Les critères de choix d'une entreprise



Les perspectives de carrière



Source : Enquête Expectra/Init

Avis d'expert

Cécile Fauchère, *Manager référent Comptabilité Finance, Expectra Nantes*

« La plupart des comptables sont orientés soit sur la production soit sur la partie gestion de paie. Nous trouvons peu de candidats qui couplent les deux. C'est en partie dû à un manque de formations adéquates, mais aussi à l'expérience des candidats. Dans les grands groupes, les services comptabilité et paie sont séparés. Le comptable unique est un professionnel polyvalent qui préfère rester dans une structure à taille humaine.
Les PME en quête de comptable unique peuvent sans grand risque assouplir leurs exigences et donner la possibilité à un comptable général de développer ses compétences grâce à une formation sur la paie dispensée par le cabinet d'expertise comptable de l'entreprise. Ce qui importe, ce sont les qualités de l'individu, en termes d'autonomie et de responsabilité ».

Contrôleur de gestion industriel, co-pilote de l'entreprise

Le gardien des coûts de production

Le contrôleur de gestion réalise les budgets prévisionnels et élabore les outils nécessaires au suivi des résultats de l'entreprise (tableaux de bord, indicateurs). Il mesure et suit attentivement les écarts entre les prévisions et les chiffres réalisés et préconise des solutions pour remédier aux difficultés rencontrées. Dans l'industrie, il intervient sur les coûts de production, tant en termes de produits que de process.

+35% Évolution **du nombre d'annonces** entre le 2e semestre 2009 et le 1er semestre 2010 sur Regionsjob.com

Un chef d'orchestre d'exception

Dans le contexte de crise encore latent, les métiers liés au contrôle des finances prennent une part décisive dans la vie des entreprises : optimiser les budgets, réaliser un reporting précis, identifier les coûts et les gaspillages… les exigences accrues des entreprises rendent le rôle du contrôleur de gestion stratégique et son recrutement sujet de toutes les attentions.
La difficulté dans le sourcing de ces profils tient autant à ces contraintes économiques qu'à la frilosité des entreprises à embaucher des candidats ne connaissant pas parfaitement leur secteur d'activité (agro-alimentaire, aéronautique, automobile…).
L'équation devient parfois très compliquée pour les recruteurs qui recherchent en outre un profil aux compétences de communication confirmées : interlocuteur à la fois des directions opérationnelles (comprendre les process techniques) et de la direction générale (analyser les coûts), le contrôleur de gestion industriel est un professionnel complet qui doit être capable d'adresser des projets aux enjeux toujours plus importants (délocalisation, réorganisation industrielle...).

Profil type

- Âge moyen : 31 ans
- Expérience : 5 ans
- Bac +2 : 10%
- Bac +3/4 : 39%
- Bac +5 : 51%

Les compétences les plus recherchées en 2010 :
- Maîtrise du Pack Office (en particulier d'Excel)
- Magnitude
- Maîtrise d'un ERP
- Bilingue Anglais

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ RegionsJob.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	29270€
Médian	35800€
Maxi	47860€

Les régions où il fait bon vivre

	Mini	Médian	Maxi
IDF	31640€	42140€	52030€
PACA	30250€	38250€	44000€
Nord Ouest	27840€	38230€	44390€
Nord Est	30430€	36970€	45350€

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

Tendances : et si les ingénieurs faisaient de la gestion ?

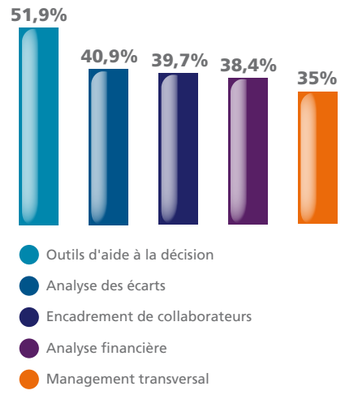
Former un contrôleur de gestion aux spécificités d'un secteur industriel pointu requiert un certain nombre d'années d'expérience. Dans les PMI, la crise a fortement accentué les besoins de ces compétences devenues vitales par ces temps de réduction des coûts. Certaines entreprises ont pallié ce manque de professionnels expérimentés en sélectionnant des ingénieurs spécialistes du domaine, qui auront, au cours de leur parcours, ajouté la corde « gestion » à leur arc. Si cette demande de contrôleur de gestion industriel devient pérenne, l'alternative qui s'offrira aux entreprises sera de former leurs ingénieurs à la gestion afin de disposer de professionnels répondant parfaitement à leurs besoins.

Ambitieux et motivés par leur mission

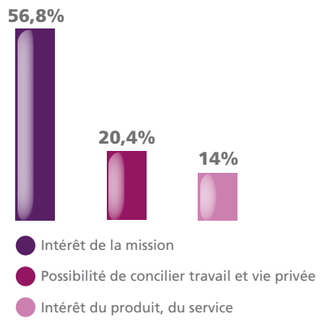
Plus de 94% des contrôleurs de gestion sont prêts à quitter leur entreprise pour un poste intéressant, dont 75,8% dans un avenir proche.
Par rapport à l'échantillon observé, les contrôleurs de gestion sont plus motivés que la moyenne par l'intérêt de la mission (48,7%) dans le choix d'une entreprise ; preuve que, pour eux, la motivation vient du contenu de la mission.
Ce sont des collaborateurs ambitieux qui privilégient dans leur choix de carrière les possibilités d'évolution (53%), et la variété des missions (outils d'aide à la décision, analyse financière, analyse des écarts,…).
Autre preuve de leur ambition, leur attrait pour des fonctions leur permettant d'exercer des responsabilités (45%) et la perspective d'encadrer des collaborateurs.

En phase avec le marché actuel, ils sont peu préoccupés par la sécurité de l'emploi (4,4%), mais sont en revanche soucieux de concilier leur travail avec leur vie privée (23,1%), notamment en recherchant une entreprise proche de leur domicile (19,8%).

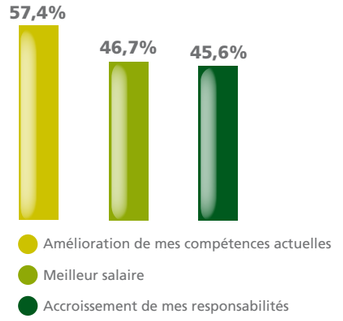
Les missions les plus attractives



Les critères de choix d'une entreprise



Les critères de changement de poste ou d'entreprise



Source : Enquête Expectra/Init

Avis d'expert

Julie Charrier, *Manager Comptabilité Finance, Expectra Toulouse*

« Le contrôleur de gestion industriel est essentiel au pilotage de l'activité, car il intervient sur le contrôle des coûts industriels - prix de production, prix de revient, suivi des stocks... Ces collaborateurs clés sont actuellement difficiles à trouver car il est parfois impossible de dénicher le contrôleur de gestion issu du secteur d'activité de l'entreprise qui recrute.
Notre conseil est de savoir aller chercher des profils "différents". Par exemple, dans l'agro-alimentaire, on recherche des candidats ingénieurs agro qui ont effectué par la suite un Master en finance. Ces profils de très haut niveau, très pointus techniquement, étant encore rares, mieux vaut assouplir les exigences en matière d'expertise métier : un bon contrôleur de gestion dans un sous-secteur s'adaptera rapidement à un autre métier industriel ! ».

Juriste en entreprise, un métier de plus en plus spécialisé

> Droit économique, droit des sociétés, droit européen

Un spécialiste de haut niveau

Le juriste d'entreprise défend et protège les intérêts de son entreprise. Il gère des opérations complexes ainsi que les formalités de l'entreprise. Les spécialistes de droit économique, droit des sociétés, droit européen et international ont la préférence des entreprises.

+51% Évolution du **nombre d'annonces** entre juin 2009 et juin 2010 sur RegionsJob.com

Vers l'hyperspécialisation du métier ?

Les métiers juridiques attirent les jeunes depuis de nombreuses années. Pourtant, certains profils sont très recherchés et sont difficiles à recruter. Notamment les spécialistes en droit économique, en droit des sociétés ou encore en droit européen. Pour deux raisons essentielles : d'une part les compétences recherchées par les entreprises concernent des professionnels dotés d'au moins 3 à 5 ans d'expérience avec des compétences très spécialisées. Ils doivent être rompus aux spécificités d'un secteur spécifique – industrie, commerce... La connaissance et la maîtrise des réglementations mais aussi du vocabulaire, des pratiques et usages d'un secteur sont désormais indispensables pour exercer à un bon niveau dans l'entreprise.
Deuxième raison de la rareté de ces bons profils, les juristes de qualité sont attirés par les grands cabinets spécialisés et utilisent leurs réseaux professionnels pour décrocher le poste idéal. La mobilité de ces spécialistes ne fait donc pas l'objet d'offres d'emploi visibles. Ce « marché caché » reste difficile d'accès pour les services recrutement des entreprises.

Profil type

- Âge moyen : 36 ans
- Expérience : 7 ans
- Bac +3/4 : 34%
- Bac +5 : 64%

Les + salaire
- Trilingue anglais espagnol
- Maîtrise du droit anglais ou américain
- Expérience de 3 ans en droit international
- Diplôme Master of Laws (LLM)

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ RegionsJob.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	31230€
Médian	44020€
Maxi	50660€

Les 3 secteurs qui payent le mieux

	Mini	Médian	Maxi
Agroalimentaire	32350€	48010€	49180€
Biens d'équipement	29000€	47530€	51680€
Services	31500€	46750€	47890€

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

Tendances : une dimension internationale croissante

Le métier est soumis à deux mouvements opposés : d'un côté, les entreprises en croissance se dotent d'un ou plusieurs juristes en interne, surtout lorsqu'elles développent leurs activités à l'international. De l'autre, la crise accélère la tendance à l'externalisation de la fonction auprès de cabinets spécialisés. Interne ou externalisé ? De quel côté penchera la balance dans les mois et années à venir ?
L'aspect international prendra-t-il une importance prépondérante dans la recherche de compétence ? Selon certains, cette quête revêt une dimension parfois sans rapport avec la réalité de la mission du juriste. Une chose est sûre : droit de l'environnement, propriété intellectuelle, droit des affaires internationales... la complexité croissante des législations nationales et internationales exigera des spécialistes de plus en plus pointus.
Par ailleurs, au sein des grands groupes, la délimitation des missions peut être très floue entre le juriste et celles du DRH : c'est souvent à ce dernier que l'on confie les missions juridiques de premier niveau. Il sera ensuite relayé par un cabinet spécialisé si l'objet de la mission devient plus complexe. Ce partage des responsabilités va-t-il être amené à se clarifier ?

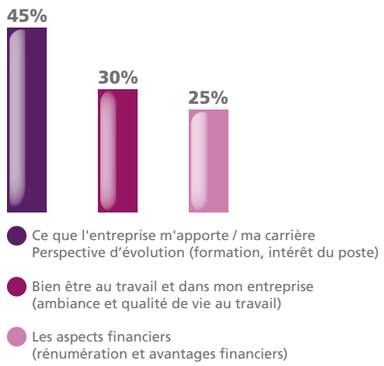
La banque/assurance, leur secteur de prédilection

95% des juristes sont prêts à changer d'entreprise pour un autre poste intéressant, dont 79,3% dans un avenir proche. L'espoir d'un meilleur salaire (60,3%) et d'amélioration de leurs compétences (57,5%) constituent les deux motifs principaux de ce désir de mobilité.

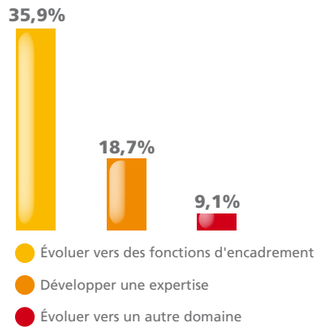
31% des juristes interrogés privilégient le secteur Banque Assurance au détriment de l'industrie qui ne les attire guère. Mais au delà du secteur, la culture d'entreprise reste tout de même un critère important dans le choix d'une entreprise.

Si le juriste est très majoritairement attiré par l'aspect management et encadrement de sa mission (57,4%), il est fortement intéressé par des missions de consulting et par le management transversal de projet. En termes de perspectives de carrières, 36% de ces professionnels souhaitent évoluer vers des fonctions d'encadrement et 18,6% souhaitent développer leur expertise. Le juriste reste stable tant que sa mission garde un intérêt en termes d'acquisition de compétences et que sa rémunération reste motivante.

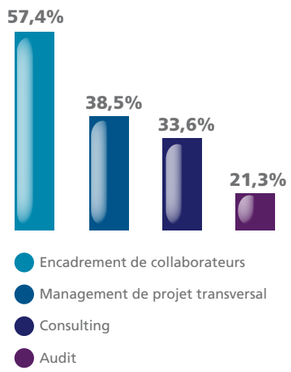
Les critères de choix d'une entreprise


45%
30%
25%
Ce que l'entreprise m'apporte / ma carrière
Perspective d'évolution (formation, intérêt du poste)
Bien être au travail et dans mon entreprise
(ambiance et qualité de vie au travail)
Les aspects financiers
(rénumération et avantages financiers)

Les perspectives de carrière



Les missions les plus attractives



Source : Enquête Expectra/Init

Avis d'expert

Béatrice Viguier, *Manager référent RH & Juridique, Expectra Lyon*

« Les jeunes diplômés des formations juridiques sont très nombreux voire trop nombreux. En début de carrière, les missions qui leur sont confiées sont très généralistes. C'est seulement au bout de 3 à 5 ans que ceux-ci sont réellement opérationnels et développent une vraie expertise.
Or, les recruteurs recherchent principalement des spécialistes expérimentés avec des compétences pointues. L'ouverture des marchés internationaux et la complexité de plus en plus accrue des lois amplifient ces besoins et cette pénurie. Il y a un décalage entre la réalité du marché et les besoins des entreprises.
Il faut donc favoriser la montée en compétences de ces jeunes diplômés grâce à la mise en place de cursus de formation interne adapté facilitant le développement de leur expertise ».

Credit Manager,
nouvel expert des risques

Financier et communicant

La mission du Credit Manager est particulièrement stratégique puisqu'il s'agit d'optimiser la rentabilité financière de l'entreprise (besoins en fonds de roulement, délais de règlement,…). Il doit en outre anticiper les risques d'exploitation et défaillances clients. Il gère parfois également les litiges et contentieux qui en découlent.

Un métier nouveau dans les PME-PMI

Autrefois l'apanage des banques assurances, grands cabinets d'audit et très grandes entreprises, le Credit Manager est de plus en plus présent dans les PME et PMI dont les activités justifient le besoin d'un gestionnaire des risques financiers et des risques d'exploitation.
Métier encore peu connu, il doit à la fois faire preuve de compétences très pointues en statistiques, finances, maîtriser les connaissances juridiques de son domaine et faire preuve de qualités managériales. Mais c'est aussi un communicant : il doit en effet dialoguer avec son responsable, en général le Directeur Administratif et Financier, le service comptabilité, mais aussi, dans les PME-PMI avec les directions opérationnelles à qui il doit communiquer les résultats de ses évaluations de risques. Ce profil est difficile à trouver sur le marché d'autant plus que les entreprises privilégient des profils expérimentés avec 5 ans d'expérience au minimum voire plus pour les grandes entreprises.

Profil type

- Âge moyen : 39 ans
- Expérience : 12 ans
- Bac +3/4 38%
- Bac +5 : 41%

Les compétences les plus recherchées en 2010 :
- Maîtrise des normes comptables internationales
- Capacité de mise en œuvre de la politique « Risque clients »
- Parfaite maîtrise de l'anglais.

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ RegionsJob.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	27330€
Médian	38470€
Maxi	48000€

Le match Paris/Province

	Mini	Médian	Maxi
IDF	33020€	39780€	54850€
Province	24750€	33490€	44110€

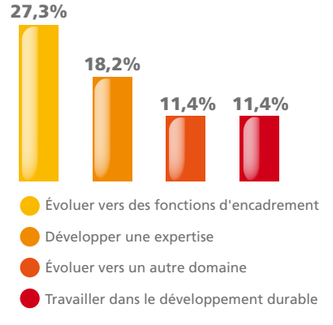
Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

En quête de management de projet transversal

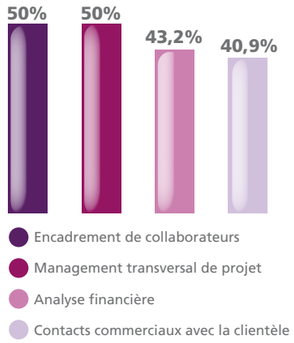
Plus de 88% des Credit Managers sont prêts à quitter leur entreprise pour un poste intéressant, dont 78,8% dans un avenir proche. Ce souhait de mobilité est motivé par la volonté d'améliorer leurs compétences (50%) mais aussi par la volonté d'accroître leurs responsabilités (42,3%). Ces professionnels souhaitent progresser dans leur métier soit en développant une nouvelle expertise soit en élargissant leurs champs de responsabilités.

En termes de perspectives de carrière, ces professionnels souhaitent évoluer vers des postes de management de projet ou encore de management de collaborateurs. Ils apprécient les contacts inhérents à leur fonction. Ils sont d'ailleurs près de 41% à citer le contact avec la clientèle comme l'une des missions les plus attractives à leurs yeux. A noter également que ces professionnels sont sensibles au développement durable, puisqu'ils sont 11% à souhaiter évoluer vers ce secteur.

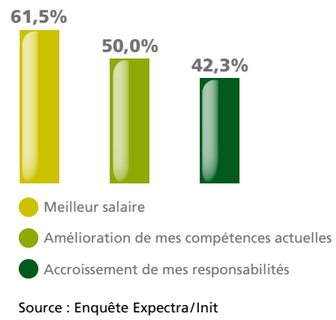
Les perspectives de carrière



Les critères de choix d'une entreprise



Les critères de changement de poste ou d'entreprise



Source : Enquête Expectra/Init

Tendances : la gestion des risques devient prépondérante

La crise financière a fortement modifié le contexte et la mission même des Credit Managers. La dégradation de la trésorerie des entreprises conjuguée à la frilosité des banques à les accompagner dans ce moment difficile, pousse les entreprises à renforcer ou reconstituer leur capital, mission hautement stratégique du Credit Manager capable d'optimiser la rentabilité financière de l'entreprise.
Mais c'est l'étude des risques, à la fois financiers et d'exploitation qui constituent une part croissante de sa mission. Lorsqu'il évolue dans une entreprise de services ou industrielle, il doit donc de plus en plus « vendre » son analyse aux directeurs opérationnels. Une démarche délicate mais cruciale par ces temps de crise. Avec la fin de la crise qui se profile, comment les missions du credit manager vont-elles évoluer au sein des PME-PMI ? Même si celui-ci risque d'évoluer vers des missions plus transversales, il y a fort à parier que son rôle restera stratégique

Avis d'expert

Sandrine Robin, *Manager référent Banque Assurance, Expectra Paris*

« Les profils de Credit Managers sont rares et de plus en plus recherchés. C'est la crise, bousculant le monde de la finance, qui a rendu cette fonction particulièrement en vogue. Autrefois le poste était essentiellement orienté vers la banque et la finance de marché. Aujourd'hui, le crédit manager est assimilé à la finance d'entreprise, et on le voit arriver dans les PME-PMI.
On trouve actuellement ce type de profils dans les grands cabinets d'audit, où leur rémunération n'est pas si élevée qu'on pourrait le croire. Les consultants ont une vision large de l'entreprise, font de l'audit financier et de la gestion des risques, et ont surtout une tête bien faite. Un creuset intéressant pour les recruteurs. Cependant, les compétences financières ne suffisent plus car un Credit Manager doit être un bon communiquant, un bon stratège et un bon commercial. Ce sont des fonctions qui ont au fil du temps renforcé leurs responsabilités dans l'entreprise ainsi que leur positionnement. Pour les fidéliser et les attirer, il faut donc que l'entreprise le fasse rapidement évoluer vers des postes à responsabilités ».

Commercial & Marketing

De la stratégie marketing à la performance des forces de vente, les professionnels du domaine sont confrontés à des évolutions sans précédent des marchés et des techniques : développement des usages Internet, mondialisation des marchés, culture du résultat court terme. Cet environnement mouvant impose désormais des profils de plus en plus adaptables et réactifs. Des qualités indispensables mais parfois difficiles à évaluer pour les recruteurs.

Ingénieur commercial 42

Responsable commercial 44

Responsable marketing web et mobile 46

Community manager 48

en partenariat avec

RegionsJob.com

Ingénieur commercial,
chasseur à dimension internationale

Ingénieur et commercial

L'ingénieur commercial prospecte puis gère et développe un portefeuille de clients. Il analyse les besoins de ces derniers dans les environnements de pointe (IT, Aéronautique,..) et répond aux appels d'offres. Sous les appellations de technico-commercial ou d'ingénieur d'affaires, il fait preuve d'une expérience dans un environnement technique spécifique – industrie, informatique, équipements... – et parle au moins couramment l'anglais et/ou l'allemand.

+68% Évolution du **nombre d'annonces** entre le 2e semestre 2009 et le 1er semestre 2010 sur RegionsJob.com

Un peu moins technicien, et un peu plus commercial

De formation technique (Industrie, IT, Equipements...), avec un vécu commercial, ou de formation commerciale avec une expérience technique, voire même avec un double diplôme, commercial et technique, l'ingénieur commercial compétent dans des domaines pointus reste une denrée rare. Après avoir longtemps privilégié les commerciaux capables de gérer une clientèle existante, la crise a changé la donne. Les entreprises sont davantage en quête de profils « chasseurs » qui sachent déployer leurs énergies pour prospecter et convaincre de nouveaux clients, parfois au détriment de la partie technique. Des compétences parfois difficiles à déceler chez les candidats, au-delà de la motivation affichée.

Profil type

- Âge moyen : 31 ans
- Expérience : 6 ans
- Formation : Bac +2 : 26%
  Bac +3/4 : 34%
  Bac +5 : 39%

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ RegionsJob.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	33380€
Médian	41410€
Maxi	44260€

Le match Paris/Province

	Mini	Médian	Maxi
IDF	33750€	42710€	45380€
Province	33000€	38470€	43960€

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

Tendances : la mondialisation de la clientèle et des candidats

Avec la mondialisation des marchés, les ingénieurs commerciaux sont de plus en plus souvent amenés à négocier et convaincre des clients étrangers – européens notamment. La pratique courante de l'anglais et de l'allemand – premier partenaire commercial de la France – devient indispensable, d'autant que les commerciaux sont amenés à répondre à des appels d'offres internationaux.
Cette internationalisation appelle de nouveaux critères de recrutement : ouverture culturelle, mobilité et disponibilité, maîtrise de 2 ou 3 langues. Si les ingénieurs commerciaux français ne s'adaptent pas, les entreprises iront chercher directement à l'international ces profils, ce que certains grands groupes ont déjà commencé à faire…

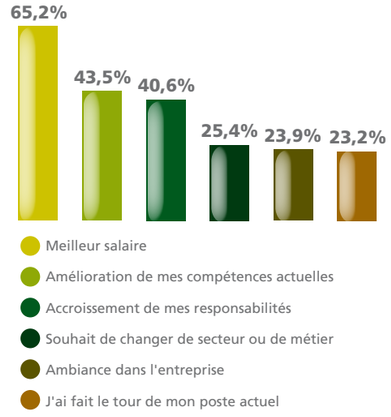
Attirés par le management ou un changement radical ?

Plus de 95% des ingénieurs commerciaux seraient prêts à changer de poste et d'entreprise, dont 71,9% dans un avenir proche. Particulièrement motivés par les possibilités de carrière, ils apprécient tout autant le secteur des services que celui de l'industrie mais boudent la distribution.

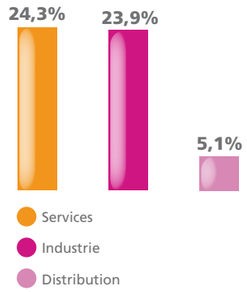
L'évolution de carrière, qui les pousse à changer d'entreprise ou à rester si les opportunités existent, est synonyme d'encadrement de collaborateurs ou de renouvellement de leurs missions (management transversal, consulting, marketing…).

L'amélioration de leurs compétences (43,5%) les motivent moins que la moyenne des professionnels du domaine (49,2%), alors que le changement de secteur ou de métier les attire davantage (25,4% contre 21,3% pour l'échantillon total).

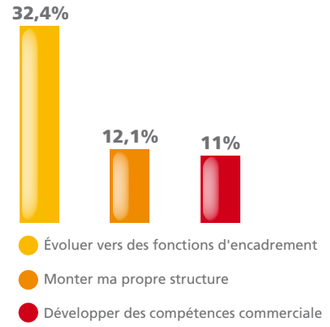
Les critères de changement de poste ou d'entreprise



Les secteurs les plus attractifs



Les perspectives de carrière



Source : Enquête Expectra/Init

Avis d'expert

Florence Jeulin, *Manager Commercial et Marketing, Expectra Toulouse*

« Les entreprises cherchent le meilleur compromis entre les compétences techniques et commerciales. Avec la pénurie, ils donnent pour le moment la préférence aux profils techniques dotés d'une expérience commerciale qui ont une bonne connaissance de l'environnement sectoriel en termes de métier, produits, services et cycles de vente. Beaucoup de critères sont pris en compte pour ces profils : disponibilité géographique capacité à se remettre en question, goût du challenge… autant de qualités qu'il faut rémunérer au juste prix et qui expliquent leurs fortes attentes en termes de rémunération.
Les compétences essentielles d'un ingénieur commercial ne se lisent pas dans un CV. Ce qui fait un bon ingénieur commercial, c'est sa personnalité. L'entreprise pourra toujours former un ingénieur commercial sur la technique, s'il n'a pas l'intelligence relationnelle, le goût pour la négociation et l'envie de promouvoir sa société et ses produits, il aura du mal à remplir ses missions. Le recrutement d'un commercial requiert donc de prendre le temps de cerner le savoir être de l'individu ».

Responsable commercial,
co-animateur de la performance de l'entreprise

Entre stratégie et force de vente

Responsable de l'activité commerciale de l'entreprise, le responsable commercial traduit la stratégie de la direction générale auprès de la force de vente qu'il encadre et anime. Il est doté d'une expérience d'au moins 10 ans et maîtrise plusieurs langues dont l'anglais bien sûr mais aussi l'allemand ou l'espagnol. Outre ses compétences de manager, il a acquis une parfaite connaissance technique des produits et services qu'il commercialise.

+37% Évolution du **nombre d'annonces** entre le 2e semestre 2009 et le 1er semestre 2010 sur RegionsJob.com

Rares mais encore frileux

Dans le contexte de reprise actuelle où il est indispensable pour les entreprises d'avoir à leur service une puissance commerciale en bon ordre de bataille, le responsable commercial est la pierre angulaire de ce défi. Les entreprises s'arrachent donc les meilleurs d'entre eux, d'autant que ces candidats, du fait de la crise, se montrent parfois frileux pour changer de poste. Ils sont donc rares sur le marché et parfois éprouvés par les difficultés par lesquelles ils viennent de passer.
En effet, ils ont subi depuis 2 ans une pression commerciale forte et se sont souvent confrontés à un grand écart entre management d'équipe et développement commercial. Ils ont du également démontrer leur capacité à contribuer au projets transverses visant à améliorer la performance commerciale (réorganisation de la force de vente, évolution de l'offre produit/services...).
Les compétences les plus recherchées en 2010 :
bilingue Anglais, possède déjà un solide portefeuille clients, mobile géographiquement, expérience d'au moins 10 ans dans une fonction commerciale dont une partie en situation de management d'équipe.

Profil type

- Âge moyen : 37 ans
- Expérience : minimum 10 ans
- Parcours type : formation initiale Technique (BTS/ École d'ingénieur) ou Commerciale (IUT/Ecole de commerce. Expérience d'au moins 3 à 5 ans dans la vente B to B ou la vente de biens d'équipements

Les + salaire
- Trilingue anglais allemand espagnol
- Double expérience commerciale et technique dans un domaine (agroalimentaire, transport, électronique, high tech)

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ RegionsJob.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Rémunération

Mini	28200€
Médian	38870€
Maxi	47670€

Les régions où il fait bon vivre

	Mini	Médian	Maxi
IDF	33850€	49220€	56110€
PACA	33870€	37650€	50930€
Sud Ouest	29870€	37610€	51410€
Nord Est	29040€	35280€	46570€

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

Tendances : proposer des missions transverses

Dans une période où l'efficacité commerciale est un enjeu fort, où chaque entreprise fait évoluer son offre de services, le responsable commercial peut jouer un rôle clé en contribuant à des projets transverses. En effet, ces professionnels ont souvent acquis une expérience riche et leur permettre de la partager avec l'ensemble de la société peut être une source de motivation pour eux. Toujours dans l'objectif de contribuer au développement du chiffre d'affaires, ils pourront travailler avec les autres fonctions supports (RH, Marketing, Formation…) à mettre sur pied les outils, offres, méthodes qui permettront d'accélérer le développement de leur société. Cela pourra permettre en outre, d'identifier les collaborateurs à haut potentiel capables d'évoluer vers des fonctions de direction commerciale.

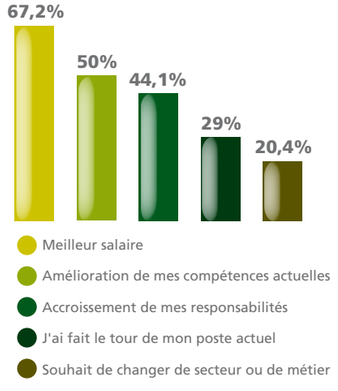
Un avenir ouvert

Près de 95% des responsables commerciaux seraient prêts à changer de poste et d'entreprise, dont 80,2% dans un avenir proche. Les secteurs qui semblent le plus les attirer sont naturellement ceux qui recrutent le plus : la distribution, les services et l'industrie.

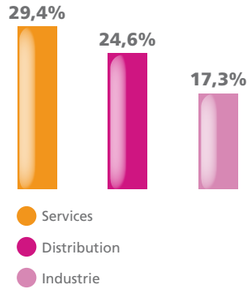
Particulièrement motivé par la rémunération (63,6%), le responsable commercial garde de fortes ambitions en matière d'encadrement (76,4%) et de possibilités d'évolution de carrière (52,8%).

Conscient de ses forces et de sa rareté sur le marché, il garde une grande liberté dans ses projections d'avenir : changement d'activité ou de secteurs ne l'effraient aucunement, de même que la création de sa propre entreprise !

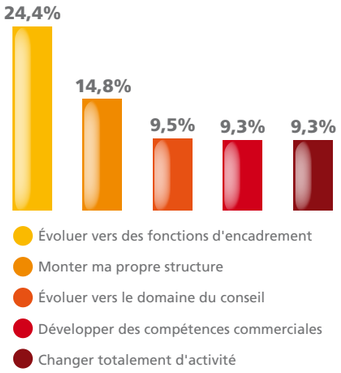
Les critères de changement de poste ou d'entreprise



Les secteurs les plus attractifs



Les perspectives de carrière



Source : Enquête Expectra/Init

Avis d'expert

Emmanuelle Sanchez, *Manager Commercial et Marketing, Expectra Lyon*

« Le recrutement d'un responsable commercial est de plus en plus difficile. L'entreprise recherche un candidat qui a déjà une expérience de management et qui connaît le métier et le marché. Le meilleur profil est donc celui qui sort de la concurrence. Mais les clauses de non-concurrence de plus en plus fréquentes et sévères rendent la chasse compliquée.
Les recruteurs ont tout intérêt à ouvrir leurs critères de sélection sur des éléments de parcours différents (autre contexte commercial, taille d'entreprise ou structure différente, autre région…). En effet, en accueillant un responsable commercial avec un profil différent, l'entreprise acquiert des compétences et méthodes variées et donc un enrichissement ».

Responsable marketing web et mobile, un futur directeur marketing

À la fois marketing et technique

Le Responsable marketing web et mobile élabore et propose la stratégie marketing et publicitaire de l'entreprise sur le web et le mobile. Il recueille les informations sur le marché, anticipe les tendances, analyse les ventes afin de proposer les objectifs stratégiques aux chefs de produit. Véritable référence en matière de publicité sur Internet, il utilise les technologies médias web et mobiles et pilote l'ensemble des actions dans une logique de ROI.

À la fois technicien du web et stratège

Face aux enjeux croissants du web, chaque entreprise se doit maintenant d'internaliser des compétences en Marketing Internet. Or, les formations spécifiques dans ce domaine n'ont commencé à fleurir que très récemment. Les expérimentés sont donc rares et proviennent de profils très divers – entre le marketing et la technique - souvent des autodidactes dotés d'une expérience en agence de communication. Nouvelles plateformes, nouveaux outils, nouvelles tendances de la consommation, le responsable marketing web doit défricher sans cesse de nouvelles voies pour attirer et fidéliser les clients.

Les entreprises recherchent donc des pionniers, capables d'anticiper en permanence sur les nouvelles tendances à la fois marketing, internet et mobile. Ils doivent être également capables de mettre en place ces actions en pilotant des équipes internes et des prestataires.
Les compétences les plus recherchées en 2010 : bilingue Anglais, mobilité géographique, expérience de 3 ans en marketing B to B, B to C, et des problématiques opérationnelles ou stratégiques, expérience d'au moins 3 ans dans les domaines de l'e-commerce, du marketing produit et du marketing direct.

Profil type

- Âge moyen : 34 ans
- Expérience : 9 ans
- Formation : Bac +2 : 10%
  Bac +3/4 : 32%
  Bac +5 : 57%

Les + salaire
- Trilingue anglais allemand espagnol
- Expérience d'au moins 5 ans dans les activités éditoriales sur Internet
- Expérience d'au moins 5 ans dans un contexte international

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/ RegionsJob.com

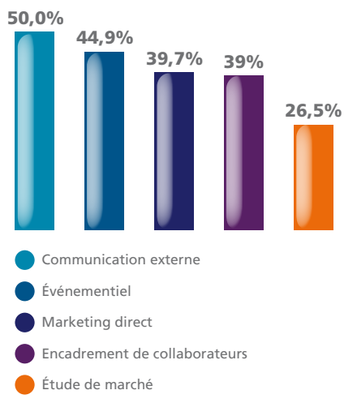
Retrouvez notre sélection d'experts

Acquérir des compétences

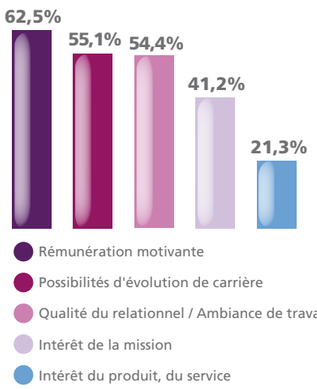
Près de 94% des responsables marketing web et mobile seraient prêts à changer de poste et d'entreprise, dont 74,3% dans un avenir proche. Plus sensible à la qualité de l'environnement et de l'ambiance de travail que les autres professionnels du secteur (54,4% contre 46,9%), le responsable marketing web et mobile est plutôt passionné par sa mission qu'il préfère nettement exercer dans une entreprise de services...

Leur attente la plus forte réside dans l'acquisition de compétences; que ce soit pour rester dans leur entreprise (pour 80% d'entre eux) ou bouger en externe (54%). Cette attente semble légitime quand on voit les évolutions technologiques permanentes auxquelles sont confrontés ces responsables marketing. Ce sont les entreprises qui sauront le mieux y répondre, qui auront le plus de chance de les fidéliser ou de les attirer.

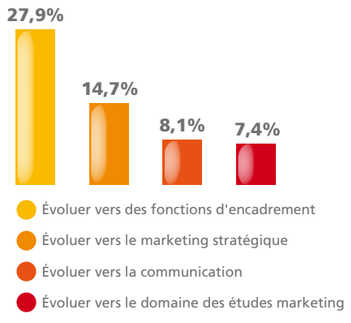
Les missions les plus attractives



Les critères de choix d'une entreprise



Les perspectives de carrière



Source : Enquête Expectra/Init

Rémunération

Mini	34920€
Médian	50280€
Maxi	63530€

Les 3 secteurs qui payent le mieux

	Mini	Médian	Maxi
Biens de consommation	36000€	52900€	62270€
Services	30450€	48150€	58650€
Commerce	33670€	47950€	53230€

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010. Base annuelle brute.

Tendances : des profils toujours plus seniors ?

D'accessoire et anecdotique, la communication sur Internet est devenue principale et essentielle. L'influence des messages véhiculés sur le web est devenue déterminante, dépassant parfois massivement la communication sur les autres médias. Le responsable marketing web va donc embrasser des enjeux de plus en plus stratégiques avec des responsabilités et des budgets croissants.
Les profils capables d'absorber de telles responsabilités auront donc la carrure des Directeurs Marketing, plus seniors, mieux formés, et véritables interlocuteurs de la direction générale. Les responsables marketing web recrutés aujourd'hui seront sans nul doute les Directeurs Marketing et Communication de demain !

Avis d'expert

Anne Cudkowicz, *Manager Commercial et Marketing, Expectra Paris*

« Il y a 5 ans, il existait peu de formations adaptées, alors que maintenant le marketing web est devenu une vraie discipline avec des formations spécifiques et des compétences recherchées. Demain, on verra sans doute arriver de nouvelles générations, bien formées aux nouvelles techniques qui seront de très bons professionnels du web et du mobile. Cependant, sur le web, il faut sans cesse suivre les évolutions, les forums, les communautés... avoir le goût pour la technique et le web sont indispensables. Car pour être performant, ce " petit supplément d'âme " pour Internet est un plus. L'écart risque donc de se creuser entre ceux qui exercent ce métier par simple effet de mode sans en avoir la fibre, et ceux qui ont un train d'avance et intègrent facilement les tendances de demain. Le recruteur doit donc comprendre si le candidat a une vraie culture web personnelle, au delà de la compétence et des expériences professionnelles ».

Community manager,
la révolution marketing 2.0

Créateur de liens

Le community manager a pour mission de créer et d'animer des communautés pour développer la notoriété et l'image de l'entreprise, auprès de ses publics (collaborateurs, utilisateurs, clients) et ainsi soigner son e-réputation. Une mission qui inclut de nombreuses tâches : dialoguer avec les internautes sur les blogs et forums, faire la promotion du site ou de la marque sur les réseaux sociaux, propager le contenu sur internet, faire front en cas de communication de crise, favoriser les échanges en interne... en profitant au maximum des nouvelles plates-formes communautaires – Facebook, Twitter, Dailymotion, YouTube, Delicious, Digg, Flickr ...

Pionniers de l'entreprise 2.0

S'il existe depuis 4 ou 5 ans, le web 2.0 fait son entrée massive dans les grandes entreprises depuis le début 2009. La large démocratisation des réseaux sociaux, amplifiée par l'arrivée de la génération Y dans l'entreprise, définit de nouvelles fonctions dont celle du Community manager, pour laquelle aucune formation n'est encore proposée.
L'enjeu est de taille : l'e-reputation peut avoir un impact fulgurant – positif ou négatif - sur les résultats financiers d'une entreprise. Cette nouvelle fonction, résolument ancrée dans le marketing, fait partie intégrante du service communication de l'entreprise. Le community manager doit donc avoir une bonne expérience du marketing online et des relations publiques. Les spécialistes aux Etats-Unis, parlent « d'accros des média sociaux », ou de « passionnés fanatiques du blogging ». Réactif, le Community Manager fait également preuve d'empathie, de créativité et de sens politique, et d'une forte capacité à gérer des contenus multimédias. Autant de compétences qui caractérisent ces « créateurs de liens » qui pourraient ainsi devenir les meilleurs ambassadeurs 2.0 de l'entreprise, en externe aussi bien qu'en interne !

Profil type

S'il n'existe pas encore d'étude statistique sur ce métier, on constate actuellement sur le marché des rémunérations comprises entre 30 et 45 K euros annuels. Mais avec la croissance très rapide des besoins et la pénurie de profils actuels, les salaires devraient augmenter. À condition de pouvoir mesurer les retours sur investissement de la fonction !

Compétences recherchées :
Connaissance pratique des réseaux sociaux et communautaires, blogosphère et forums. Maîtrise des techniques de veille et de recherche d'information.
Connaissance du jargon, des codes et des bonnes pratiques (Éthique, Nétiquette, législation sur l'utilisation des données personnelles…).
Connaissance des logiciels : Flash, Dreamweaver, Illustrator, Photoshop, Acrobat Pro.
Expérience en agence web.
Maîtrise de l'anglais.

Source : Baromètre des salaires Expectra 2010/RegionsJob.com

Retrouvez notre sélection d'experts

Tendances : une évolution massive et fulgurante

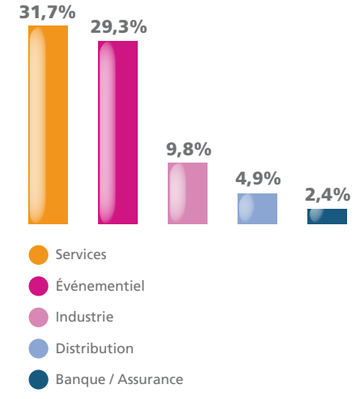
Les community managers se comptent par quelques dizaines aujourd'hui. Un nombre qui va sans aucun doute augmenter très rapidement. Pour l'instant, la fonction se trouve majoritairement chez les start-ups internet et dans les agences de communication, mais fait son entrée très rapidement dans les grandes entreprises. Les relations avec leurs publics évoluent : les faire participer ou réagir devient un axe essentiel. Face à une clientèle de plus en plus utilisatrice d'internet et participative dans la vie des marques, les entreprises vont devoir s'attacher les services de ces spécialistes. Les « digital natives » attendent des entreprises de nouveaux moyens de communication adaptés à leur façon de vivre. Plus qu'un phénomène de mode, le métier de community manager ne s'improvise pas.

Une mobilité freinée par le manque d'offres d'emploi

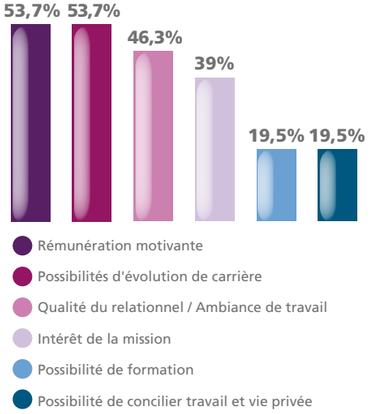
Plus de 93% des community managers seraient prêts à changer de poste et d'entreprise, dont plus de 80% dans un avenir proche. Mais 40% des community managers sont freinés dans leur désir de changer de poste car ils ont des difficultés à trouver un poste mieux rémunéré.

Attirés par une progression de salaire et les avantages financiers, les community managers, profils souvent juniors sont surtout soucieux d'enrichir leurs compétences nouvelles dans un domaine en création. La valorisation de la qualité de leur environnement de travail au niveau humain (46%) et de l'équilibre vie professionnelle/vie privée (19%), est caractéristique de la génération Y.

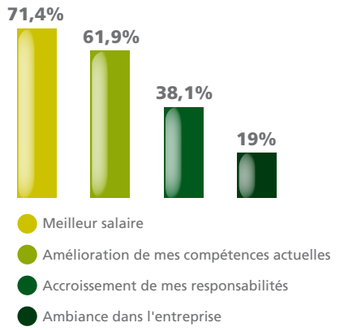
Les secteurs les plus attractifs



Les critères de choix d'une entreprise



Les critères de changement de poste ou d'entreprise



Source : Enquête Expectra/Init

Avis d'expert

Christine Fabre, *Manager Commercial et Marketing, Expectra Marseille*

« Issu de formation en école de commerce avec option marketing ou d'école de journalisme, le community manager doit faire preuve de qualités rédactionnelles extrêmement importantes, puisqu'il véhicule l'image de la marque, via ses interventions écrites sur le net. Un excellent niveau d'anglais est également indispensable.
La difficulté pour l'instant, consiste à diffuser une offre d'emploi avec les termes adéquats, qui explicite clairement les attentes de l'entreprise vis-à-vis du community manager qu'elle recherche. Métier encore peu connu des recruteurs, la description détaillée des missions et des profils recherchés est donc essentielle. D'autant plus que ces missions associées au profil de Community Manager peuvent être très différentes d'une société à l'autre : le poste type n'existe pas encore. Une expression des besoins qui doit en outre s'adapter au type et au niveau de maturité Internet de la structure qui recrute ».

En conclusion

Une stratégie d'ouverture

Tous ces métiers en tension peuvent être vus comme autant de révélateurs de l'état de l'économie actuelle et des grandes directions qu'elle prend : internationalisation, spécialisation, prémices de développement durable...

Les DRH et les responsables recrutement des entreprises ne peuvent faire l'économie de s'adapter aux conséquences de ces changements.

Les études et enquêtes réalisées pour ce guide sont éloquentes : la rencontre avec les talents si recherchés impose de nouvelles stratégies et pratiques de recrutement. Forts de parcours riches et variés, ces professionnels constituent des gisements de créativité et d'enrichissement pour l'entreprise.

Pour les déceler et les attirer, le recruteur doit changer de regard, en recherchant davantage le potentiel du candidat que sa ressemblance avec son prédécesseur.

En effet, mieux que les connaissances et les compétences techniques ou sectorielles, ce sont les capacités d'ouverture de l'individu qui priment : culturelle, linguistique, professionnelle lui permettant de s'adapter rapidement aux environnements mouvants.

Dans cette nouvelle logique d'ouverture, l'entreprise disposera de talents fortement motivés, véritables moteurs de croissance et de compétitivité.

C'est ce défi que devront relever les DRH et les recruteurs.

À propos d'Expectra

expectra
groupe randstad

Expectra, filiale Expert du Groupe Randstad France, est le premier réseau spécialisé dans la sélection et la mise à disposition en CDI et Intérim de profils hautes compétences.

Fort de ses 10 ans d'expérience, Expectra est la seule société de recrutement spécialisée depuis ses origines dans les domaines les plus pointus :

Informatique & Télécoms,
Ingénierie & Industries,
Comptabilité & Finance,
Commercial & Marketing,
et RH & Juridique.

Chaque année, Expectra réalise plusieurs milliers de recrutements de profils hautement qualifiés en CDI ou Travail Temporaire, exclusivement cadres et agents de maîtrise.

Expectra est présent dans les 25 plus grandes villes françaises à travers 30 bureaux et départements spécialisés avec 400 consultants et chargés de recrutement organisés par ligne d'expertise métiers.

Découvrez les témoignages de nos clients en vidéo sur votre smartphone. Mode d'emploi p.2

AFAQ ISO 9001

À propos des partenaires

RegionsJob accompagne les entreprises dans leurs problématiques emploi et formation. Son réseau couvre la totalité du territoire français avec 8 sites emploi & formation n°1 dans leur région. Chaque site bénéficie d'une audience exclusive et qualifiée. Grâce à cette approche régionale, les sites RegionsJob.com facilitent les démarches des candidats et des entreprises en jouant la carte de la proximité. Véritables généralistes, ils s'adressent à tous les candidats de niveau Bac à Bac+5, jeunes diplômés ou expérimentés, dans tous les secteurs d'activité. Aujourd'hui, 24000 offres d'emploi, de stages et de formation sont proposées en ligne. Les candidats accèdent à de nombreux services gratuits comme le dépôt de CV, l'application Iphone, la réception des nouvelles offres par email ou encore le Fil Info. Avec 3,4 millions* de visites, 2 millions* de visiteurs uniques et 570000 abonnés* aux alertes emails, RegionsJob.com est le leader de l'emploi en région sur Internet. RegionsJob.com est partenaire de l'ANDRH (Association Nationale des Directeurs des ressources Humaines).

Plus d'informations : www. entreprise.regionsjob.com

*Source XiTi- Juin 2010

Lesjeudis.com
1er site Emploi Informatique

LesJeudis.com* est le n° 1 du recrutement en ligne pour les métiers de l'informatique. Avec plus de 1000 entreprises clientes et 250000 candidats inscrits, le site rassemble la plus large communauté de professionnels de l'informatique en France.
Depuis plus de dix ans, nous sommes aux côtés des ingénieurs et des informaticiens afin de les aider dans leur carrière en leur proposant non seulement des offres d'emploi, mais aussi un accompagnement RH quotidien au travers de conseils et de services spécialisés.

Grâce à plus de 80000 CV actifs, à des solutions de recrutement innovantes et à un réseau de partenaires spécialisés, nous donnons à nos entreprises clientes un accès privilégié à des profils de qualité.

« Avec l'enquête sur les métiers en tension de l'informatique menée en collaboration avec Expectra, nous avons souhaité recueillir les opinions et les perspectives des candidats. Leur retour d'expérience est indispensable pour connaître leurs attentes, et rester ainsi l'outil de référence pour les informaticiens et les entreprises du secteur informatique ».

Guillaume Limare, Directeur Marketing du site Lesjeudis.com.

* Depuis 2008, LesJeudis.com appartient au groupe CareerBuilder, n°1 du recrutement en ligne aux Etats-Unis. CareerBuilder France regroupe 6 sites emploi spécialisés, 1 site emploi généraliste et 3 salons de recrutement.

Le réseau Expectra

Région Paris/Île-de-France
Paris 4e, Paris 8e, Paris 12e, Paris 15e,
La Défense (CNIT, Tour Franklin), Cergy

Région Centre Ouest
Orléans, Tours

Région Ouest
Nantes, Rennes

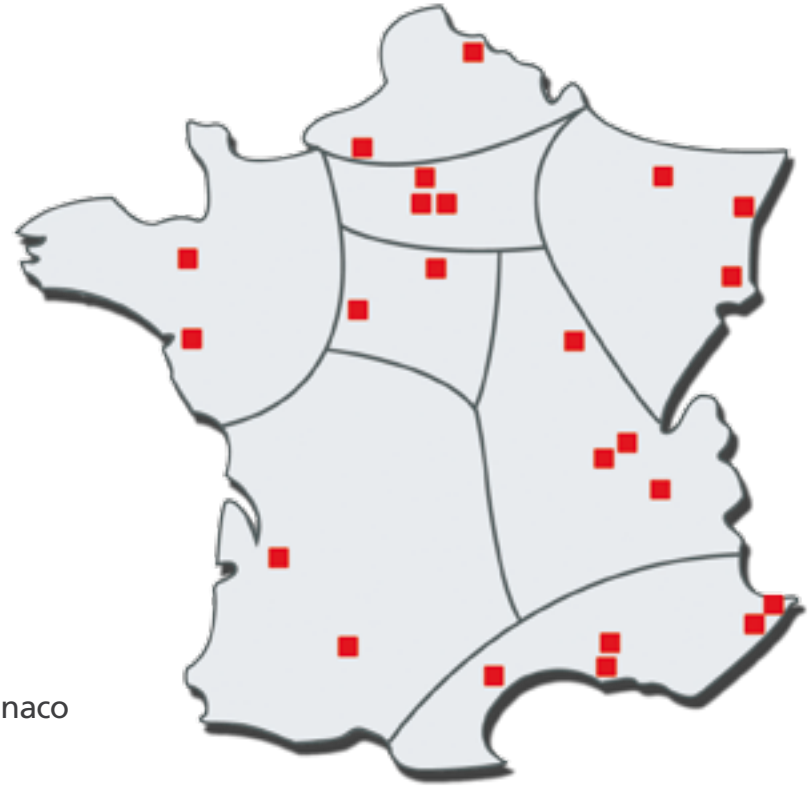
Région Sud Ouest
Bordeaux, Toulouse

Région Nord
Lille, Rouen

Région Est
Metz, Mulhouse, Strasbourg

Région Centre Est
Lyon 2e, Lyon 3e, Dijon, Grenoble

Région Sud Est
Aix-en-Provence, Marseille,
Sophia-Antipolis, Montpellier, Monaco



12, rue Boissy d'Anglas – 75008 Paris
Tél. : 01 49 46 56 50
Fax : 01 49 46 56 51
www.expectra.fr

expectra
groupe randstad